

United Forest Voice

Boletín de la Alianza de Trabajadores y Recolectores Forestales

Otoño 2011

“JUNTOS PODEMOS HACER LA DIFERENCIA”

En esta edición:

Bienvenida del Editor

Salud y Seguridad en el Trabajo: La Alianza inicia el Programa Rare Promotora

El Jardín Comunitario de los Pineros/Forest Workers' Community Garden

Defienda sus derechos de Trabajador Forestal

¿Vida, libertad y búsqueda de la felicidad para los inmigrantes?



La misión de la AFWH es promover la protección forestal de manera respetuosa para todos los trabajadores y recolectores, y para la tierra.

Salud y Seguridad en el Trabajo

La Alianza inicia el Programa Rare Promotora para trabajadores forestales

Se necesitan excelentes condiciones de trabajo para realizar un trabajo forestal excelente. Los trabajadores forestales están muy capacitados en la restauración y el mantenimiento de la salud del bosque. Ellos llevan a cabo los planes que organizan los encargados y los planificadores, y si se les otorga el pago, los beneficios y el respeto que se merecen, los objetivos de restauración del bosque pueden alcanzarse de forma eficiente.

Sin embargo, la realidad está lejos de este ideal. Investigaciones realizadas por académicos, periodistas y la Alianza demostraron que las leyes laborales son violadas con frecuencia. A los trabajadores a veces no se les paga sus salarios completos, y en ocasiones, tampoco las horas extra. Los trabajadores que vienen a los EE.UU. con visas H-2B sufren, además, muchos otros abusos (ver “Nuevas reglamentaciones incrementan abusos a los trabajadores forestales H-2B”, *United Forest Voice*, primavera 2009, pág. 1). El trabajo de servicios forestales es muy peligroso. Aunque las tasas de lesiones y mortalidad son más altas entre los leñadores, los trabajadores forestales tienen tasas más altas a nivel nacional que los trabajadores de otras industrias. Los datos de los reclamos aceptados de compensación laboral muestran que los trabajadores forestales de Oregon sufren casi el doble de lesiones y enfermedades en el trabajo que en la industria privada en conjunto. Debido a los incentivos que tienen empleadores y trabajadores para no informar sobre las lesiones, estas tasas son un poco más altas de lo que indican las estadísticas oficiales. Y la tasa de mortalidad para los trabajadores forestales en Oregon es incluso mayor: es 9 veces la tasa de la industria privada.¹



¿Por qué? Las entrevistas realizadas por la Alianza a trabajadores forestales durante la primavera y el verano de 2010 revelaron que:²

- Por lo general, los trabajadores no reciben capacitación.
- Se les presiona todo el tiempo para que trabajen más rápido, al punto que quedan exhaustos y esto crea las condiciones para que ocurran accidentes.
- Los trabajadores no tienen pausas de descanso.
- No se les provee agua fresca. Incluso a veces no se les permite llevar su propia agua; se les dice que beban de riachuelos.
- En ocasiones reciben equipos de seguridad desgastados o inadecuados.
- Se les dice que no informen las lesiones o que mientan en el hospital.
- Reciben amenazas de despido si se quejan.

¿Cómo podemos cambiar estas condiciones de trabajo? Los programas Promotora, en los que los miembros de la comunidad laboral reciben capacitación como educadores de la salud para ayudar a los trabajadores a mejorar la salud y la seguridad y a comprender mejor sus derechos, han tenido éxito entre los trabajadores agrícolas durante 30 años o más. Sin embargo, muy pocos, si acaso alguno de dichos programas, han sido implementados para tratar específicamente los peligros laborales particulares que enfrentan los trabajadores forestales.

En colaboración con el Programa de Salud Ocupacional Laboral (LOHP) de la Universidad de California, Berkeley y el Proyecto de Restauración Lomakatsi, la Alianza comenzó a diseñar un programa promotora piloto para los trabajadores forestales del sur de Oregon a fines de 2009. Este programa se llama “Salud y Seguridad en el Trabajo” (Sí Se) (Health and Safety on the Job) y es patrocinado por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laboral (NIOSH), la Administración de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Trabajo (OSHA) y el Centro de Seguridad y Salud Agrícola del Pacífico Noroeste (PNASH) de la Universidad de Washington.

Formamos un comité asesor del programa integrado por trabajadores, esposas de trabajadores y representantes de NIOSH, LOHP, Lomakatsi y la Alianza. Dicho comité recopiló una lista de asuntos de seguridad y salud laboral e identificó los seis temas más importantes durante las primeras reuniones en septiembre de 2010. La Alianza contrató a mujeres de la comunidad de trabajadores forestales como Promotoras de Salud. Erika Bucio y Francisca Cortes trabajaron junto al comité asesor en el desarrollo de un cuestionario y Francisca y María Cortes entrevistaron a 150 trabajadores forestales del sur de Oregon acerca de las condiciones laborales y de salud y seguridad en el trabajo.

(Continúa en la página 2)

Bienvenida del Editor

“Usted pregunta acerca del trabajo y el pago, y descubre que ganamos menos de un dólar por día”. Bueno, los trabajadores ahora ganan más de un dólar por día, pero aun luchan contra los salarios bajos y las condiciones de trabajo inadecuadas al igual que cuando Woody Guthrie escribió la balada *1913 Massacre* en los años 40. No obstante, existen aspectos favorables en la lucha y la Alianza ha realizado un progreso constante en los temas que afectan a los trabajadores forestales en materia salarial y de salud y seguridad. En agosto pasado, el Tribunal de Distrito de los EE.UU., Distrito Este de Pennsylvania, se expidió en nuestro juicio (ver *United Forest Voice*, primavera de 2009) y dispuso que el Departamento de Trabajo revise la manera en la que se calculan los salarios vigentes. La nueva metodología da como resultado salarios vigentes con un promedio de \$4,38 **más** que los salarios con la normativa anterior.

Este fallo es un buen recordatorio de lo importante que es llevar buenos registros en caso de que usted no perciba todos sus salarios o que sienta que sus derechos fueron violados de alguna forma. En la página 3 de esta edición, encontrará asesoramiento sobre cómo llevar registros de datos y qué puede hacer para defender sus derechos de trabajador. En esta edición, también presentamos dos nuevos proyectos de la Alianza para mejorar la vida y el sustento de los trabajadores forestales. Nuestro nuevo programa promotora está destinado a ayudar a los trabajadores a mejorar la salud y seguridad en el trabajo y nuestro jardín comunitario tiene el fin de que los trabajadores forestales complementen el ingreso familiar con productos frescos, saludables y orgánicos que ellos mismos cultivan.

– Carl Wilmsen



Junta Directiva de AFWH

Marko Bey, Presidente
 Denise Smith, Vicepresidente
 Diane Bush, Secretaria
 Cece Headley, Tesorera
 Nancy Bailey
 Santiago Calzada
 Wayne Fitzpatrick
 Will Prust
 Pam Tau Lee

Consejo Asesor:

Luna Latimer Lake
 Kimberly A. Rodrigues

Personal y Voluntarios:

Carl Wilmsen, Director
 Patricia Andrews, Directora de Oficina.
 Francisca Cortes-Cortes, Promotora de Salud
 Enrique Santos, Difusión



Maria Cortes, Erika Bucio, Francisca Cortes, Valeria Velasquez y Andres Cortes diseñando el Programa Sí Se

Programa Promotora (continuación).

Los peligros relacionados con el trabajo de servicios forestales aun no han sido estudiados en detalle. Por lo tanto, la encuesta proporcionará información invaluable sobre el tipo de lesiones que sufren los trabajadores forestales, con cuánta frecuencia se lesionan y las condiciones peligrosas en las que trabajan. La encuesta es una oportunidad para que los trabajadores forestales cuenten sus historias y que sus voces sean escuchadas. Publicaremos los resultados en este boletín y en otros medios (manténganse informado). Por supuesto, el propósito principal de la encuesta es identificar los temas prioritarios en los cuales se centrará el Programa Sí Se. Trabajaremos con el comité asesor en la interpretación de las respuestas de la encuesta. Los resultados serán utilizados para el desarrollo de los materiales educativos con el propósito de que los usen las promotoras en sesiones de capacitación con los trabajadores sobre la prevención de lesiones y enfermedades laborales. Dichas sesiones de capacitación se encuentran programadas para comenzar a fines del verano de 2011.

1 Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios de Oregon (DCBS). 2005. Salud y Seguridad Laboral en los bosques de Oregon: Servicios Forestales y de Tala CY 2000-2004. Salem, OR: Información del DCBS
 2 Esta investigación fue respaldada por una beca de la Fundación de Iniciativas Sociológicas.

LA ALIANZA ABRE OFICINA EN MEDFORD

Gracias a la generosa donación de Robert McWilliams y Mari Stein, la Alianza abrió una nueva oficina en Medford en diciembre de 2010. La oficina, ubicada en 2281 Table Rock Road, número 28, es el centro de operaciones del programa de Salud y Seguridad en el Trabajo (Sí Se). Visítenos o llámenos al (541) 734-9117, línea gratuita (866) 850-1110.

CONTACTO

En California:

Alianza de Trabajadores y Recolectores Forestales

PO Box 6722

Albany, CA 94706

510.525.4053

alliancefwh@sbcglobal.net

En Oregon:

2281 Table Rock Rd., #28

Medford, OR 97501

541.734.9117 o

866.860.1110 línea gratuita

El Jardín Comunitario de los Píneros

Forest Workers' Community Garden

El año pasado, el tan ansiado sueño de los miembros de la Alianza de crear un jardín comunitario se hizo realidad. Los trabajadores forestales buscan continuamente fuentes alternativas de ingresos para mantener a sus familias. Las esposas/madres hacen lo que pueden para ganar un ingreso extra para sus familias también. En 2004, un grupo de estas mujeres propuso la idea de hacer un jardín comunitario en el área de Medford/Ashland. Por una razón u otra, todos los intentos anteriores de comenzar el jardín comunitario no tuvieron éxito. En 2010, sin embargo, la Dra. Barbara Sibley y su esposo, Will Prust, donaron el uso de un acre de su propiedad en las afueras de Ashland para el proyecto del jardín de la Alianza. Barb es una pediatra bilingüe que ejerce en Medford y atiende a muchas familias como las que forman parte de este proyecto. Ella y Will habían estado pensando en empezar un jardín en su propiedad como una forma de ayudar a dichas familias a proveerse de verduras y frutas frescas, nutritivas y a un costo bajo y, para enseñarles a los niños hábitos alimenticios saludables. El Jardín Comunitario de los Píneros surgió como un sueño conjunto entre Barb y Will y la Alianza.



Seis familias participaron en el jardín en 2010 y la esposa de un trabajador forestal, Crystal Reyes, se ofreció como voluntaria para ser la coordinadora del jardín. Las familias cultivaron tomatillos, tomates, zapallos de verano y de invierno, pimientos dulces verdes, jalapeños, pimientos amarillos y otros pimientos picantes, calabazas, frijoles, garbanzos, remolachas, zanahorias, rábanos, maíz, cilantro, perejil, verdolaga (que creció como maleza, pero es en realidad deliciosa) y un montón de pepinos.



Primera fila: Barb Sibley, Enrique Santos, Crystal Reyes, Braulio Maya, Alicia Maya, Raul Maya, Brisa Cortes.

Segunda fila: Carl Wilmsen, Pedro Maya, Isabel Maya, Aurelio Cortes, Francisca Cortes.

Visite nuestro sitio web:
www.alliancefwh.com
APOYE A LA ALIANZA
 Considere hacer una donación deducible de impuestos a la Alianza.
 Nuestro N° de identificación fiscal es:
93-1268358

Veinticuatro personas, 11 adultos y 13 niños, comieron esta comida regularmente y las familias compartieron los alimentos con otras 40 personas (vecinos y amigos). Además, al final de la temporada, donaron más de 300 libras de productos frescos al banco local de alimentos! Otras catorce familias están participando en el jardín en 2011, cultivando 22 parcelas. Algunas familias también están criando pollos este año.

DEFIENDA SUS DERECHOS de Trabajador Forestal

¿Recibe el pago por todas las horas que trabaja? ¿Le pagan el salario vigente? ¿Le pagan las horas extra cuando trabaja más de 40 horas semanales? ¿Cobra siempre a término? ¿Recibe pagos extra en lugar de beneficios (por lo general alrededor de \$3,50 por hora además del pago regular) cuando trabaja en tierras públicas? Si respondió que no a cualquiera de estas preguntas, usted puede realizar un reclamo ante la oficina de trabajo de su estado o el Departamento de Trabajo de los EE.UU.

El Departamento de Trabajo de los EE.UU. realiza muchas investigaciones a empleadores anualmente y, durante los últimos cinco años, ha recuperado casi \$330.000 en salarios atrasados impagos para los trabajadores forestales que llevan a cabo sus tareas en el oeste del país. En la actualidad, el grupo minoritario de los trabajadores forestales es uno de los más maltratados por los empleadores que no cumplen las leyes. La mejor protección contra el maltrato es conocer sus derechos y llevar un buen registro de horas. Aquí le ofrecemos algunos consejos sobre lo que debe saber, los registros que debe llevar y dónde conseguir más información.

Si usted trabaja en la plantación de árboles, en el raleo precomercial y/o como trabajador forestal general en tierras federales, su empleador está obligado por la ley laboral de EE.UU. a informarle acerca de los estándares del salario mínimo y los beneficios, o sobre los pagos extra que se les debe a los trabajadores en lugar de los beneficios. Existen diferentes salarios mínimos para diversos tipos de trabajos forestales.



Para averiguar cuál debe ser su salario mínimo y qué leyes laborales se aplican a su caso, llame a la oficina más cercana de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo. Dígalos el nombre de la empresa que lo emplea y el área donde trabaja. Si usted no está cobrando el salario que le corresponde, la División de Salarios y Horas puede iniciar una investigación. Pídale al Departamento de Trabajo que mantengan la confidencialidad de su llamado si usted lo considera apropiado. Solicíteles lo mismo cada vez que llame.

La clave para presentar un reclamo con éxito es llevar un buen registro de datos. **Cuando comience un trabajo, averigüe y anote:**

- *El nombre de la empresa para la cual está contratado.
- *La ubicación de las unidades donde está trabajando, al menos el nombre del bosque (nacional o privado) o del pueblo más cercano.
- *El tipo de trabajo: plantación de árboles, raleo, apilamiento, extinción de incendios, etc.
- *El salario que su empleador le dijo que le pagaría.
- *El salario que se le paga por hora.
- *Todo pago extra que percibe a cambio de no recibir beneficios.
- *La cantidad de veces que comienza y termina de trabajar cada día y las fechas en las que trabaja.
- *Todos los gastos que su empleador le hace pagar para adquirir materiales o servicios.

Si anota todas estas cosas, estará preparado para responder las preguntas del Departamento de Trabajo, en caso de que crea que sus derechos están siendo violados. La División de Salarios y Horas distribuye folletos útiles de bolsillo llamados "Work Hours Recordkeeper" (Registro de horas de trabajo) para dejar asentados todos estos datos. Puede obtenerlos de manera gratuita en la División de Salarios y Horas o en la Alianza.

Pasos para iniciar un reclamo por violaciones a los derechos laborales

Asegúrese de tener lista la información necesaria (tanta como sea posible, según los detalles mencionados arriba). Llame a la oficina de trabajo estatal del estado donde está ubicada la oficina de su empleador. O bien, llame al Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Si necesita asistencia, llame a alguna organización de trabajadores como la Alianza y pídanos asesoramiento.

Esté atento y sea paciente con respecto al reclamo.

Informe a la oficina de trabajo si se muda o cambia el número de teléfono.

A quién contactar

Departamento de Trabajo de los EE.UU., División de Salarios y Horas

Oficinas regionales:

Oficina de Portland, OR, para Oregon y condados de Wahkiakum y Klickitat en Washington: (503) 326-3057. Disponible por lo general en español en Portland, sino llame a la oficina local de Eugene: (541) 465-6447.

Oficina de Seattle, WA, para Washington, fuera de los condados de Wahkiakum y Klickitat: (206) 398-8039

Oficina de Sacramento, California, (916) 978-6123 disponible en español

Oficina de San Francisco California, (415) 744-5590 disponible en español

Línea gratuita nacional - 1 (866) 487-9243 [4USWAGE]

Servicio Forestal de los EE.UU. 1 (800) 531-0095

También llámenos a la Alianza: (541) 734-9117 o a la línea gratuita: (866) 850-1110, para que lo asesoremos y combinemos esfuerzos entre los trabajadores forestales. Solo si trabajamos unidos podremos lograr justicia para los trabajadores forestales en sus ambientes laborales.

¿Vida, libertad y búsqueda de la felicidad para los inmigrantes?

Por Carl Wilmsen

Necesitamos una reforma migratoria integral, no vaya a ser que perdamos de vista nuestros valores fundamentales como nación. El corazón de nuestro sistema de valores democráticos es el principio básico sobre el que se fundó nuestra nación: "que todos los hombres son creados en igualdad, que son dotados por su Creador con derechos inalienables, y entre ellos está la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad". No obstante, el vivir de acuerdo con este principio ha sido una lucha continua desde que Thomas Jefferson escribiera estas palabras por primera vez en junio de 1776.

Una pregunta central que ha surgido a lo largo de la historia de nuestra nación es a quién le corresponden estos derechos. Es sabido que nuestros padres fundadores acordaron estos derechos solo para los hombres blancos que poseían bienes inmuebles. Durante los más de 200 años de nuestra historia, diferentes grupos sociales, con la ayuda de seguidores solidarios, pelearon para asegurar estos derechos para sí mismos. Los trabajadores se organizaron en sindicatos y otras organizaciones para reclamar y proteger sus derechos. Durante la mayor parte del siglo XIX, los abolicionistas lucharon para terminar con la esclavitud y, una vez que lograron su cometido, debieron enfrentar el contragolpe de que muchos derechos que habían sido otorgados inicialmente fueron derogados para liberar a los esclavos. En el siglo XX, el movimiento de derechos civiles buscaba la igualdad de derechos para todas las personas de color. Además, las mujeres se organizaron para obtener derechos que eran solamente otorgados a los hombres. La última batalla de gran notoriedad es la lucha por los derechos igualitarios para homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.

La inmigración se halla enredada en la lucha por la igualdad, ya que la pregunta siempre es: qué inmigrantes y bajo qué condiciones deben ser admitidos como ciudadanos para que gocen de todos los derechos y vivan según todas las responsabilidades pertinentes. Desde los inicios de la historia de los EE.UU., voces influyentes, tanto fuera como dentro del Congreso, han discutido para restringir la inmigración porque creían, en distintos momentos y considerando grupos diferentes de inmigrantes, que alemanes, irlandeses, italianos, eslavos, griegos, judíos, chinos, japoneses, mexicanos y muchos otros que parecían "diferentes" de algún modo, debilitarían la cultura estadounidense y/o serían incapaces de apoyar las instituciones democráticas de los EE.UU. Y aun así, siempre hemos tenido una invitación abierta a los inmigrantes.

La Estatua de la Libertad, erguida como una centinela en el puerto de Nueva York, es la manifestación simbólica de esta invitación. Ella atrae con las famosas palabras: "Dadme a vuestros rendidos, a vuestros pobres. Vuestras masas hacinadas anhelando respirar en libertad. El desamparado desecho de vuestras rebosantes playas. Enviadme a estos, los desamparados, sacudidos por las tempestades, a mí. ¡Yo elevo mi faro junto a la puerta dorada!". Endulzamos la invitación para gozar de derechos igualitarios conforme a la ley ofreciendo puestos de trabajo.

Queremos trabajadores. Queremos hombres y mujeres que planten y cosechen nuestros cultivos, raleen nuestros bosques para prevenir incendios forestales y apaguen los incendios que se producen, caven nuestras zanjas, construyan nuestros hogares, limpien nuestras casas, mantengan nuestros árboles, arbustos y césped; preparen nuestras comidas en los restaurantes y limpien una vez que hayamos terminado de comer – la lista sigue y sigue. Queremos tantos trabajadores y miramos para otro lado cuando vienen al país de forma ilegal.

En realidad, no solo miramos para otro lado, también los invitamos. Incontables ciudades a lo largo y ancho del país tienen esquinas y lotes baldíos donde

los jornaleros se reúnen todas las mañanas esperando conseguir trabajos por el día, varios días, o aun mejor, por varias semanas. Incluso algunas ciudades designan oficialmente a estas áreas como lugares de contratación de jornaleros. Muchos propietarios, en toda la nación, contratan empleadas domésticas y niñeras para que limpien sus casas y cuiden a sus hijos. Si les piden a los trabajadores pruebas de que tienen permiso para trabajar en el país, la Ley de Reforma y Control de Inmigración de 1986 no les exige verificar que los papeles del trabajador sean legítimos.

En este sentido, como diría el Bardo, ese es el problema. Básicamente, tenemos una política de "no preguntes, no digas" con respecto a la inmigración ilegal. La tenemos porque les da a los empleadores una inmensa ventaja: les ofrece una mano de obra que tiene miedo de proteger sus derechos colectivos.

¿Qué les sucede a los trabajadores en esta situación? Considere el ejemplo de los trabajadores forestales. Los trabajadores que ralean nuestros bosques, los limpian de malezas para prevenir incendios forestales catastróficos y restauran la salud del bosque son mayormente inmigrantes de América Latina. El trabajo es pesado y peligroso y los trabajadores son maltratados con frecuencia. Se les recortan sus salarios y a veces ni siquiera se les paga. No se les dan pausas de descanso y no se les da agua potable para beber, en cambio, se les dice que beban agua de riachuelos contaminados. Reciben poca o ninguna capacitación, lo que incluye el entrenamiento de seguridad, y se les provee equipo de seguridad desgastado o que no está en condiciones. En una industria con tasas de lesiones y de mortalidad por arriba del promedio normal, se los presiona para que continúen trabajando incluso si están enfermos o lesionados. Si piden recibir asistencia médica o se quejan de algo, se los despide y muchas veces se los pone en la lista negra.

La situación es incluso peor para los trabajadores que vienen a los EE.UU. con visas de trabajador extranjero. El programa de trabajadores extranjeros temporales vincula al trabajador al empleador que lo trae aquí. Si el trabajador no está conforme con el pago o las condiciones de trabajo, él o ella debe cumplir con el contrato del empleador particular o volverse a su país. Para muchos, volverse a su hogar no es una opción por las deudas que contrajeron con respecto al formulario de selección, la visa y otros gastos incurridos para venir aquí. Debido a que dichos trabajadores no pueden participar en el mercado laboral libre, el programa de trabajadores temporales extranjeros es una forma moderna de servidumbre a largo plazo. De la misma manera que los empleados en régimen de servidumbre a través de la historia, los trabajadores son maltratados terriblemente y con frecuencia. A menudo no se les paga el salario prometido, están obligados a vivir en viviendas de bajo nivel, los empleadores controlan todos sus movimientos, están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas, y las mujeres están sujetas a abusos sexuales frecuentes.

Esta es la forma en la que nosotros, como nación, hacemos el bien con nuestra invitación abierta a los inmigrantes. Los invitamos a venir, debido a nuestra alta demanda de mano de obra, y luego les robamos sus derechos inalienables a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad y, así, socavamos nuestros valores estadounidenses de libertad, justicia y derechos igualitarios conforme a las leyes. De hecho, no tenemos que temer que los inmigrantes, con papeles o sin ellos, socaven nuestros valores; debemos temer a que nosotros mismos destruyamos estos valores.

PARA:

Albany, CA 94706
P.O. Box 6722
AFTV