
La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional conocimiento y actitudes de los trabajadores latinos de Chicago

Jorge Mújica

RESUMEN

Desde que en 1970 fue aprobada la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, los trabajadores estadounidenses han tenido un marco legal para disfrutar de un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Sin embargo, para los trabajadores latinos los beneficios de esta ley han sido mínimos. Este trabajo analiza las condiciones de salud y seguridad laboral de los trabajadores inmigrantes de origen latino del área de Chicago y el cumplimiento de sus patrones en la obligación de capacitar a los trabajadores, de acuerdo a la Norma de Comunicación de Riesgos. También analiza la actitud de esta población trabajadora respecto a las organizaciones sindicales. La población incluida en el estudio está compuesta por inmigrantes recientes de origen latino que laboran en la manufactura, los que fueron clasificados de acuerdo a su exposición a materiales tóxicos o peligrosos. Se examina el cumplimiento de la OSHA, el conocimiento de los obreros sobre ella, el acceso a equipo de protección personal y su grado de sindicalización.

Palabras claves: seguridad y salud ocupacional, trabajadores de la manufactura, trabajadores latinos.

ABSTRACT

In the seventies the Occupational Safety and Health Act was approved in the United States. Since then, the American workers have the legal right to stay free of risks in their working environments. However, for Latin workers the benefits from this law have been minimal. This article analyses the working and safety conditions of immigrant laborers from Latin origin of the Chicago area. It also looks at the enforcement of the owners' obligation to skill their workers. It includes an analysis of the attitudes of this working population to unions. The population included in the sample is of recent immigrants who work in manufacturing. The workers are classified according to their exposure to toxic or dangerous materials. In synthesis, the paper examines three main issues: The enforcement of OSHA, these worker's knowledge about it, their access to safety equipment, and their participation in worker unions.

key words: Occupational Safety and Health Act, manufacturing workers, latin workers.

Introducción

Desde la aprobación de la "Ley de Seguridad y Salud Ocupacional" (OSHA, por sus siglas en inglés) en 1970, los trabajadores en los Estados Unidos han gozado de la posibilidad de un "lugar de trabajo libre de peligros reconocidos." Sin embargo, la puesta en práctica de esta Ley y este beneficio han sido mínimos para los trabajadores latinos.

Debido a los obstáculos particulares que enfrentan los trabajadores inmigrantes, (falta de conocimiento del inglés, falta de familiaridad con los derechos legales y falta de conocimiento de los recursos legales), esta población es particularmente susceptible a los peligros ocupacionales.

Este documento pretende examinar las condiciones de salud y seguridad laboral de los trabajadores inmigrantes latinos en el área de Chicago y el cumplimiento de la obligación que tienen los patrones para capacitar a los trabajadores, de acuerdo con la Norma de Comunicación de Riesgos (NCR), (Hazard Communication Standard) que completa la Ley de OSHA. Un segundo objetivo es analizar la actitud de esta población respecto a las organizaciones sindicales, ya que éstas representan el mejor instrumento para obtener la capacitación y mejores condiciones generales de trabajo.

La población estudiada comprende inmigrantes latinos residentes, trabajadores de la manufactura, clasificados de acuerdo con su exposición a materiales tóxicos peligrosos. El estudio examina el cumplimiento con la NCR, el conocimiento general sobre OSHA, el acceso al Equipo de Protección Personal (PPE) y el grado de sindicalización.

Metodología

Entre 1988 y 1990, la Asociación Pulmonar de Chicago (APC), condujo un programa de salud ocupacional para obreros inmigrantes latinos, que funcionó basado en las organizaciones y escuelas comunitarias que enseñaban inglés, civismo e historia de los Estados Unidos a quienes en aquel tiempo se encontraban tramitando su residencia legal bajo los lineamientos de la ley de aminoría a residentes indocumentados. Aunque la población, objeto de este estudio pretendía incluir inmigrantes latinos en general, la naturaleza de la población estudiantil en estas organi-

zaciones resultó ser casi enteramente mexicana, ya que conforma el grupo poblacional más grande de latinos en Chicago.¹

Las entrevistas fueron programadas por medio de las escuelas y organizaciones, y los participantes, voluntarios todos, fueron entrevistados en las mismas escuelas y oficinas de las organizaciones.

El cuestionario consistió en 19 preguntas cortas, y cinco preguntas de respuesta de opción múltiple, y fue administrado oralmente. Los entrevistadores clasificaron a los entrevistados en una de tres categorías de acuerdo a sus respuestas sobre la exposición de materiales peligrosos en el lugar de trabajo: 1) no expuestos a sustancias peligrosas; 2) expuestos dentro del medio ambiente laboral, pero sin trabajar directamente con sustancias peligrosas, y 3) directamente expuestos en el trabajo a sustancias peligrosas.

A los participantes se les preguntó si sus patrones, supervisores u otra persona en las fábricas les habían proporcionado alguna capacitación sobre el uso y manejo seguro de sustancias peligrosas y, en caso de respuesta afirmativa, el cuestionario se extendía sobre el tipo de instrucción recibida (videos, películas, información escrita, etcétera). También se les preguntó si la capacitación había estado directamente relacionada con el uso de materiales peligrosos. La capacitación no relacionada con el uso de materiales peligrosos, según los lineamientos de la NCR, se consideró como incumplimiento de la misma, y así se clasificó.

Para determinar la actitud respecto a los sindicatos se hicieron cinco declaraciones particulares, a las cuáles los participantes respondieron estar de acuerdo o en desacuerdo.

Perfil demográfico de los participante

Casi el 99 por ciento de los participantes (93) fueron de origen mexicano. Alrededor del 45 por ciento habían estado menos de cinco años en los Estados Unidos, y el resto habían estado entre seis a diez o más años. El promedio de permanencia en los Estados Unidos resultó de 7.9 años.

¹Los puertorriqueños, segundo grupo poblacional latino más grande de Chicago, a pesar suyo ciudadanos norteamericanos, no tienen que cumplir con el requisito migratorio de la IRCA. Los cubanos y salvadoreños, tercero y cuarto grupos poblacionales latinos son, en su mayoría, refugiados políticos, y también exentos de los requisitos migratorios.

Las edades fluctuaron entre los 17 y los 59 años, con un promedio de 29.4. Por grupos de edad, 15 tenían menos de 21; 68 eran de 21 a 39, y 10 tenían entre 40 y 59.

Manejo del idioma inglés

El manejo del inglés fue establecido por el nivel de la clase en la que los participantes estaban inscritos y por autoevaluación. Los grupos se clasificaron así:

Principiantes	58
Intermedios	30
Avanzados	5
Dominio	0

Empleo

La manufactura fue el objetivo principal de estudio; 89 por ciento de los participantes trabajaban en esta industria. De éstos, la división por ocupación es la siguiente:

Operador de máquina	25
Línea de ensamble	25
Empaque	11
Almacén/embarque/recepción	5
Chofer	5
Soldador	4
Supervisor/capataz	2
Otros	6

Situación sindical

De todos los trabajadores de manufactura, 29 eran miembros de algún sindicato y 54 no lo eran. Entre los que trabajaban en otras industrias, tres eran sindicalizados y siete no lo eran. Comparado con la situación general de los obreros de la manufactura, el porcentaje de sindicalización era alto. Los sindicatos estadounidenses han perdido una gran cantidad de afiliados en los últimos diez años, en todas las áreas, y de todas las razas, pero mayormente latinos, que son generalmente los primeros en sufrir las consecuencias de cierres fabriles.

Resultados

Norma de comunicación de riesgos

Por grupos de exposición a materiales peligrosos, de los 83 trabajadores de la manufactura, los resultados fueron los siguientes:

CATEGORIA DE EXPOSICIÓN	Núm. DE TRABAJADORES	% DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Directamente trabajando y expuestos	20	24
Indirectamente expuestos	25	30.1
No expuestos	38	45.7

Entre aquéllos expuestos a materiales peligrosos, la evaluación respecto a la capacitación de riesgos es la siguiente:

CATEGORIA DE EXPOSICION	% DE TRABAJADORES CAPACITADOS EN HAZCOMM
Directamente expuestos	10
Indirectamente expuestos	13

La capacitación de acuerdo con la membresía sindical para ambas categorías fue:

SINDICALIZADOS	% DE TRABAJADORES CAPACITADOS EN HAZCOMM
Sindicalizado	6
No sindicalizados	16

Conocimiento de OSHA

El cuestionario preguntaba a los participantes si sabían acerca de OSHA y, en caso de respuesta positiva, preguntaba qué es OSHA. Algunos participantes habían escuchado de OSHA solamente por medio del programa de la Asociación Pulmonar de Chicago, y éstos fueron colocados en una categoría separada. Las respuestas a esta pregunta fueron las siguientes:

	Núm.	%
Familiarizado con OSHA	6	6.5
Nunca escuchó de OSHA	76	82.6
Escuchó de OSHA por medio de la APC	10	10.9

Por estado de membresía sindical, los grupos de respuestas son las siguientes:

	Núm.	%	Núm.	%
Familiarizado con OSHA	5	15.2	1	1.2
Nunca escuchó de OSHA	26	78.8	50	84.7
Escuchó de OSHA por medio de la APC	2	6.1	8	13.1

Acceso al Equipo de Protección Personal (EPP)

Los participantes que reportaron exposición a materiales peligrosos fueron cuestionados en relación a si se les proporcionaba EPP como mascarillas, guantes, respiradores o goggles, y si consideraban necesario otro tipo de EPP para realizar su trabajo con mayor seguridad. Basados en sus respuestas, los participantes fueron colocados en tres categorías:

	Núm.	%
Aquéllos que no tenían el EPP.	41	47.7
Aquéllos que sí tenían el EPP.	32	37.2
Aquéllos que no necesitaban ningún equipo.	13	15.1

Entre los 73 trabajadores que sentían la necesidad de algún equipo, el 43.8 por ciento respondió que tenía el EPP adecuado, y el 56.2 por ciento sintió que le faltaba algún EPP.

Actitudes hacia los sindicatos

Los participantes fueron cuestionados acerca de cinco declaraciones sobre sindicatos; si estaban de acuerdo, en desacuerdo, si pensaban que lo dicho era cierto algunas veces o si no sabían. Algunas preguntas se hicieron en sentido positivo y otras en negativo, para evitar influenciar las respuestas. Los resultados fueron los siguientes:

1. Los sindicatos son útiles para resolver los problemas de los trabajadores.

	Total		Sindicalizados		No sindicalizados	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
de acuerdo	29	31	8	24	21	35
en desacuerdo	20	21	12	36	8	13
algunas veces	30	32	11	33	19	32
no sé	14	15	2	6	12	20

2. La mayoría de los sindicatos están vendidos a las compañías.

	Total		Sindicalizados		No sindicalizados	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
de acuerdo	57	61	24	72	33	55
en desacuerdo	3	3	1	3	2	3
algunas veces	16	17	5	15	11	18
no sé	14	18	3	9	14	23

3. Los sindicatos están interesados en los problemas de los latinos.

	Total		Sindicalizados		No sindicalizados	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
de acuerdo	19	20	3	9	16	27
en desacuerdo	38	41	20	60	18	30
algunas veces	23	25	8	24	15	25
no sé	13	14	2	6	11	18

4. Algunos sindicatos son buenos y otros son malos.

	Total		Sindicalizados		No sindicalizados	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
De acuerdo	61	66	19	57	42	70
En desacuerdo: todos son malos	8	9	6	18	2	3
En desacuerdo: todos son buenos	2	2	0	0	2	3
Algunas veces	9	10	5	15	4	7
Todos son malos	8	9	6	18	2	3
En desacuerdo: todos son buenos	2	2	0	0	2	3
Algunas veces	9	10	5	15	4	7
No sé	13	14	3	9	10	17

5. Los trabajadores pueden cambiar sus sindicatos si participan en ellos activamente.

	Total		Sindicalizados		No sindicalizados	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
De acuerdo	58	62	19	57	39	65
En desacuerdo	13	14	7	21	6	10
Algunas veces	11	12	4	12	7	12
No sé	11	12	3	9	8	13

Las respuestas se analizaron para obtener una opinión agregada hacia los sindicatos por parte de los participantes. Las respuestas a las primeras cuatro declaraciones se examinaron y se les dio un valor positivo, negativo o neutral/mezclado. La quinta pregunta no se consideró aquí pues no reflejaba una opinión particular acerca de los sindicatos.

Los resultados positivo/negativos fueron los siguientes:

	Total		Sindicalizado		No sindicalizados	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Fuertemente positivo	3	3	0	0	3	5
Moderadamente positivo	19	20	5	16	14	23
Neutral / mixto	23	15	5	16	18	30
Moderadamente negativo	31	33	11	34	20	33
Fuertemente negativo	17	18	11	34	6	10

También se investigó el conocimiento de los trabajadores sindicalizados acerca de su propio sindicato, preguntándoles el nombre y número del local sindical. Los resultados son los siguientes:

	Núm.	%
Se identificó el nombre y número del local	10	30
Se identificó el nombre o número únicamente	9	26
No se identificó el nombre ni el número	14	41

DISCUSIÓN

Capacitación-comunicación de peligros

No se puede asegurar que la evaluación de la exposición ocupacional a los materiales sea exacta. De cualquier modo, hay confianza en que los trabajadores clasificados en las categorías uno y dos requieren capacitación bajo los lineamientos de la ley de HAZCOMM.

Es claro, según estos resultados, que la capacitación y la necesidad de la capacitación, para esta población son muy pobres. Solamente el 10 por ciento de quienes parecen trabajar directamente con materiales peligrosos y el 13 por ciento de los expuestos indirectamente reportaron recibir alguna capacitación en HAZCOMM. No se puede evaluar la efectividad de tal capacitación, pero es probable que la proporción que recibe capacitación adecuada sea menor.

Aunque el cumplimiento de la capacitación HAZCOMM entre los trabajadores norteamericanos no es muy buena, es probable que no sea tan mala como parece en esta encuesta.

Esta norma de OSHA ha sido difundida públicamente y ha recibido una alta prioridad para su aplicación, pero parece que a pesar de ello su cumplimiento entre los patrones de los trabajadores inmigrantes latinos es altamente ineficiente.

El tamaño de la muestra es demasiado pequeño para generalizar sobre el porcentaje de patrones que cumplen con la norma, pero podemos decir que las violaciones a la misma entre aquellos que emplean trabajadores inmigrantes

latinos en el área de Chicago es muy generalizada. Es obvia la necesidad de prestar una mayor atención a la adecuada aplicación de esta norma entre las poblaciones que parecen particularmente vulnerables a los materiales peligrosos a causa de su falta de conocimiento tanto en el campo legal como de los posibles efectos dañinos de tales materiales de trabajo.

Destaca de manera particular el hecho de que en esta población, la existencia de los sindicatos no parece ser útil al cumplimiento de la norma por parte del patrón. Aunque la muestra sea pequeña para generalizar, los resultados muestran que hay una mayor capacitación (y por lo tanto cumplimiento con las normas legales), entre los trabajadores que no están sindicalizados, entre los que son miembros de alguna organización obrera.

Conocimiento de OSHA

Aparentemente, los inmigrantes latinos de Chicago tienen poco conocimiento de la existencia de OSHA. Fue evidente para los entrevistadores que muy pocos participantes tenían idea de las agencias gubernamentales y de las leyes sobre salud ocupacional. Esto coincide con otros estudios de la Asociación Pulmonar de Chicago que encontró que solamente el 10 por ciento de los trabajadores latinos había escuchado acerca de la OSHA. Obviamente, la falta de información por parte de los trabajadores tiene serias implicaciones para poner en práctica cualquier reglamento de protección de la seguridad y salud laboral. El sistema de inspecciones de OSHA no está diseñado para permitir inspecciones sistemáticas de la mayoría de los centros de trabajo en los Estados Unidos. De acuerdo con los últimos datos de la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones industriales (AFL-CIO), OSHA necesitaría alrededor de 70 años para inspeccionar todos los centros de trabajo en los Estados Unidos. Por lo tanto, la OSHA confía en la auto-regulación de los patrones y las quejas de los trabajadores, cuando falla la auto-regulación. Por lo menos en el caso de la población estudiada, el auto-cumplimiento es muy pobre y las quejas por parte de los trabajadores son inexistentes por la falta de conocimiento acerca de la leyes de OSHA y sus procedimientos.

La OSHA debe hacer un esfuerzo mayor para darse a conocer entre los trabajadores latinos inmigrantes. Hasta la fecha, la OSHA tiene pocos folletos y documentos en español, y no tiene ningún programa particular para difundirlo entre la comunidad latina que no habla inglés. El conocimiento de la existencia de la administración y sus leyes deben ser ampliamente expandido para que los trabajadores inmigrantes aprovechen la protección que la ley proporciona.

Equipo de protección personal

Es muy difícil evaluar la necesidad de la EPP si haber visitado los lugares de trabajo. Las respuestas dadas aquí deben ser vistas como expresiones de los participantes acerca de su sentimiento de protección en el lugar de trabajo. Aunque los controles en ingeniería serán siempre mejores que el EPP, los trabajadores inmigrantes de latinoamérica están más acostumbrados a los segundos, y piensan en su protección en términos de tener o no tal equipo.

En el estudio, el 48 por ciento de los participantes sintió que le faltaba algún equipo de protección, y solamente 44 por ciento de quienes compartieron esta respuesta estaban utilizando equipo que ellos mismos consideraban adecuado. Un perturbante hallazgo colateral, fue que un gran número de trabajadores reportaron que tenían que comprar su EPP, y muchos otros reportaron que el equipo solamente se les daba cuando lo pedían, pero no siempre, o solamente en ocasiones.

Actitudes hacia los sindicatos

Los resultados del estudio muestran respuestas mezcladas, pero con una tendencia negativa, en relación a los sindicatos. Solamente el 31 por ciento respondió afirmativamente que los sindicatos son útiles para resolver los problemas de los trabajadores; se muestra menos confianza en los sindicatos (24 por ciento afirmativos); entre los trabajadores sindicalizados que los no sindicalizados (35 por ciento).

Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados estuvieron de acuerdo con la declaración de que los sindicatos están vendidos a las compañías. Nuevamente, los trabajadores sindicalizados fueron más negativos en la opinión acerca de los sindicatos que los no sindicalizados. El 50 por ciento de los trabajadores no sindicalizados estuvieron de acuerdo que los sindicatos están interesados en los problemas de los trabajadores latinos, y el otro 50 por ciento opinó lo contrario. Pero los trabajadores sindicalizados en su mayoría opinan que los sindicatos no están interesados en los problemas de los trabajadores latinos. Esto indica que han experimentado alguna dificultad dentro de su propia organización o que han sufrido algún grado de discriminación a manos de su sindicato.

Estos resultados sugieren que entre esta población los trabajadores sindicalizados tienen una opinión negativa acerca de los sindicatos, mientras que los no sindicalizados tienen sentimientos mezclados. De cualquier forma, ambos grupos parecen abiertos a la participación en las actividades sindicales como una forma de cambiar sus "malas prácticas".

La identificación de los sindicatos es muy débil. Solamente un 30 por ciento pudo identificar su sindicato por nombre y número de local. Esto refleja falta de información o falta de atención por parte de la organización que se supone debe ayudar a los trabajadores a mejorar sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La opinión que prevalece sobre los sindicatos tiende a la neutralidad o ser moderadamente negativa. Cuando se considera la membresía sindical, la respuesta promedio de aquellos sindicalizados se manifiesta moderadamente negativa, mientras que en los no sindicalizados es muy neutral. Esto abre un importante punto respecto a las actitudes de los trabajadores mexicanos hacia los sindicatos, puesto que la opinión que prevalece entre los sindicatos estadounidenses es que los sindicatos mexicanos son corruptos y vendidos a las compañías y que, por lo tanto, los trabajadores tienen malos sentimientos hacia los sindicatos en general.

Sin embargo, parece que los trabajadores inmigrantes mexicanos que no pertenecen a una organización sindical estadounidense tienen mejores actitudes hacia ellas que aquellos que han experimentado la pertenencia a una organización sindical en este país. Nosotros pensamos que puede atribuirse a las prácticas comunes de los sindicatos mexicanos.

La mayoría de los trabajadores sindicalizados expresaron conceptos negativos acerca de sus sindicatos, mientras que mostraron una apertura hacia el concepto de los sindicatos en general. Nuestro sentimiento es que los sindicatos norteamericanos deben mejorar en mucho su imagen frente a los trabajadores latinos para poder lograr avances significativos en la organización de esta población desorganizada. ☐

Bibliografía

Occupational Safety and Health Act, Labor Department, 1970, CFR, 1910.

Hazard Communication Standard (Información Sobre Riesgos Normas de cumplimiento), Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos, Administración de la Salud y Seguridad Ocupacional, 1989, OSHA 3116.

Departamento del Trabajo, Buró de Estadísticas del Trabajo, enero 1990.

Immigration Reform and Control Act, "Requirements for Newly Legalized Aliens", Immigration and Naturalization Service of the United States, 1984.

"Safe, Jobs, We Can't Live Without them." Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la AFL-CIO, Publicación núm. T38-0393-25, 1993.