



COVID-19

ESTUDIO SOBRE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

FASE UNO: INFORME FINAL EL IMPACTO DESPROPORCIONADO DEL COVID-19 EN LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE OREGÓN ES DE GRAN ALCANCE Y A LARGO PLAZO

Un informe elaborado en colaboración con la comunidad por:

Jennifer Martinez | Candidata a Ph.D.
Escuela de Gobierno de Hatfield
Universidad Estatal de Portland

Lynn Stephen | Ph.D.
Cátedra Phillip H. Knight
Profesor distinguido de Artes y Ciencias
Universidad de Oregón

Ronald L. Mize | Ph.D.
Profesora y coordinadora de Estudios Étnicos
Escuela de Lengua, Cultura y Sociedad
Universidad Estatal de Oregón

Gabriela Pérez Báez | Ph.D.
Profesora Asociada
Directora del Laboratorio de Revitalización Lingüística
Departamento de Lingüística
Universidad de Oregón

Valentín Sanchez | Educador comunitario/jurídico
Centro Jurídico de Oregón

Julie Samples | Abogado director
Centro Jurídico de Oregón
Universidad de Tate



14 DE JULIO | 2021



ESTUDIO DE COVID-19 SOBRE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE OREGÓN (COFS)

COFS es un proyecto de investigación que cuenta con la participación de un amplio grupo de organizaciones comunitarias, investigadores y defensores de la política.

El estudio de Oregon está patrocinado fiscalmente por CASA de Oregon y ha sido generosamente apoyado por la Fundación Comunitaria de Oregon, el Meyer Memorial Trust y la Cátedra Philip H. Knight de Lynn Stephen en la Universidad de Oregon.



Este proyecto fue desarrollado por una amplia coalición de investigadores y organizaciones comunitarias y partidarias, entre ellas:



Jennifer Martinez | Candidata a Ph.D.
Escuela de Gobierno de Hatfield
Universidad Estatal de Portland

Lynn Stephen | Ph.D.
Cátedra Philip H. Knight
Profesor distinguido de Artes y Ciencias
Departamento de Antropología
Universidad de Oregon

Ronald L. Mize | Ph.D.
Profesor y coordinador de Estudios Étnicos
Escuela de Lengua, Cultura y Sociedad
Universidad de Oregon

Gabriela Pérez Báez | Ph.D.
Profesora Asociada
Directora del Laboratorio de Revitalización Lingüística
Departamento de Lingüística
Universidad de Oregon

Carlos J. Crespo | DrPH
Profesor, OHSU PSU Facultad de Salud Pública
Vicerrectorado
Universidad Estatal de Portland

Timothy M Herrera | Candidato a Ph.D.
Departamento de Antropología
Universidad de Oregon

Don Villarejo | Ph.D.
Investigador independiente
Instituto de Estudios Rurales de California

Sarah Ramirez | MPH Ph.D. Investigadora Independiente

Crédito de la foto: Hector Amezcua | Facultad de Ciencias Agrícolas y Ambientales, UC Oavis

PRÓXIMOS PASOS DEL COFS DE OREGÓN

En otoño de 2021 se publicará un resumen de datos centrado en los resultados de la segunda fase de cuarenta y cinco entrevistas en profundidad con trabajadores agrícolas.

Casa

Bayoan Ware Rosie Andalon
Eddie Sepeda

Centro Cultural del Condado de Washington

Antonio Garcia

Comunidades

Luis Rivas

Euvalcree

Angélica Corona Edvia Pablo Lorenzo
Dolores Martinez Maria D Morales Donahue

Corporación de Desarrollo de Viviendas para Trabajadores Agrícolas

Florinda Herrera Maricela Rocha
Josefina Cruz Martha Perez
Lupita Ramos Minerva Vazquez
Maria Teresa Amador

Servicio de Asistencia Jurídica de Oregon

Anna Tavera Weller Olga Bautista

Corporación de Desarrollo Humano de Oregon

Cecilia Alonso Silvia Munoz

Centro Jurídico de Oregon

Azanet Hayden Marcelina Martinez
Enrique Santos Valentin Sanchez
Julie Samples

UNETE

Dagoberto Morales

Universidad de Oregon

Lynn Stephen

Unidos Bridging Community

Jaime Flores

Gracias a Annalise Gardella y Dvera Saxton, PhD por su ayuda en la edición y corrección.

Queremos agradecer especialmente a los Directores Ejecutivos y a los intermediarios del proyecto su apoyo como socios de opinión que ayudaron a dar forma al proyecto:

CASA of Oregon

Peter Hainley

UNETE

Kathy Keese

Bienestar

Nathan Teske

Corporación de Desarrollo de Viviendas para Trabajadores Agrícolas

Maria E. Guerra

Centro Cultural del Condado de Washington

Maria Caballero-Rubio Jonath Colon

Unidos Bridging Community

Miriam Vargas Corona

Centro Jurídico de Oregon

Julie Samples Valentin Sanchez

Servicios de asistencia jurídica

Laurie Hoefler

Corporación de Desarrollo Humano de Oregon

Martin Campos-Davis

Euvalcree

Gustavo Morales

Comunidades de Columbia River Keepers

Ubaldo Hernandez

PCUN

Reyna Lopez Ira Cuello-Martinez

Estamos en deuda con Peter Hainley y Rosie Andalon de CASA de Oregon por su apoyo administrativo como Patrocinadores fiscales del proyecto.

CONTACTO:



JENNIFER MARTINEZ



MAR36@PDX.EDU



971-600-0360



[HTTP://COVID19FARMWORKERSTUDY.ORG/](http://COVID19FARMWORKERSTUDY.ORG/)

TABLA DE CONTENIDOS

P1

RESULTADOS DEL ESTUDIO

P13

CONCLUSIONES PRINCIPALES

P2

RECOMENDACIONES DE ACCIÓN

P18

TRABAJADORAS AGRÍCOLAS

P3

RESUMEN EJECUTIVO

P21

TRABAJADORES AGRÍCOLAS INDÍGENAS

P4

INTRODUCCION

P26

TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

P8

MÉTODOS DE ENCUESTA

P31

RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

P9

CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR DE TRABAJO

P32

NOTAS A PIE DE PÁGINA

P11

DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS PARTICIPANTES



RESULTADOS DEL ESTUDIO

1. Los trabajadores agrícolas experimentan mayores niveles de estrés que afectan a su bienestar emocional, pero la mayoría carece de acceso a servicios de salud mental.
2. Los trabajadores agrícolas también son cuidadores. Los trabajadores agrícolas tienen problemas para acceder a guarderías asequibles y para apoyar la educación de sus hijos con el cambio a clases a distancia.
3. Los trabajadores agrícolas experimentaron una importante pérdida de trabajo y de ingresos durante la pandemia del COVID-19, creando amplios desafíos económicos con importantes diferencias por género. No tenían conocimiento de los fondos de ayuda organizados por el gobierno federal y el estado de Oregón, ni de los beneficios de la licencia remunerada por enfermedad. En particular, las mujeres se encontraron con la pérdida de meses o semanas de trabajo, en comparación con los hombres que perdieron semanas o días.
4. Los trabajadores agrícolas en general experimentan carencias de recursos, pero los que hablan lenguas indígenas se enfrentan a carencias adicionales de información y accesibilidad. Los trabajadores agrícolas indígenas de Oregón hablan al menos dos lenguas diferentes de Guatemala y México (como triqui, mixteco, diferentes lenguas mam, kanjobal, entre otras) y muchos no dominan ni saben leer y escribir en español. Además, descubrimos que los trabajadores agrícolas indígenas perdían más semanas y meses de trabajo, utilizaban más las fuentes de alimentos suplementarios, usaban más el transporte compartido y trabajaban para contratistas más que los trabajadores agrícolas no indígenas.
5. Los trabajadores agrícolas toman precauciones en casa y en el trabajo en la medida de lo posible. No todos los empleadores han tomado medidas coherentes para prevenir el COVID-19 o proteger a los trabajadores.
6. Debido a sus circunstancias de vida y de trabajo y a la falta de seguro, los trabajadores agrícolas se encuentran con barreras para acceder a las pruebas y a la atención del COVID-19, a la capacidad de cuarentena y a los beneficios para apoyarlos si se enferman a pesar de informar de la exposición al COVID-19.
7. Los trabajadores agrícolas se preocupan mucho por los miembros de su familia fuera de Estados Unidos, y la pandemia ha provocado una importante reducción de las remesas enviadas a las familias de México y Guatemala que dependen de ellos.

RECOMENDACIONES DE ACCIÓN

Basándose en los resultados anteriores, el Comité de Política y Acción del COFS de Oregón ha aprobado las siguientes catorce recomendaciones que se compartirán con los responsables políticos, los legisladores y otros funcionarios e instituciones. Las recomendaciones para la acción se basan en lo que hemos aprendido de los trabajadores agrícolas que enfrentan las dificultades del COVID-19, los incendios forestales y el desplazamiento. Las recomendaciones son el trabajo colectivo y la discusión de los miembros del Comité de Política y Acción de OR COFS, muchos de los cuales trabajaron directamente con los trabajadores agrícolas antes y durante cada etapa de la pandemia.

Las recomendaciones son propuestas por los miembros del Comité de Política y Acción del COFS de OR:

CASA de Oregón
UNETE
Corporación de Desarrollo Humano de Oregón
Centro Cultural del Condado de Washington
Columbia Riverkeepers
Euvalcree
Corporación de Desarrollo de Viviendas para Trabajadores Agrícolas
Unidos Bridging Community
Bienestar
PCUN



1. Proporcionar acceso a métodos culturalmente informados de apoyo a la salud mental en una variedad de idiomas y administrados a través de clínicas comunitarias de confianza y asociaciones universitarias.

2. Subsidiar o proporcionar acceso gratuito a guarderías o centros de aprendizaje, proporcionar una compensación a los trabajadores agrícolas que se vieron obligados a tomar tiempo libre del trabajo y/o depender de redes informales para las responsabilidades de cuidado de los niños debido al cierre de las guarderías, la transición a la educación virtual, y el cierre de las escuelas como resultado de COVID-19.

3. Implementar programas de alfabetización digital con navegadores para ayudar a las familias de trabajadores agrícolas (estudiantes y padres) a conectarse, mejorar el acceso a la tecnología y equilibrar el tiempo de pantalla, ofreciendo programas de aprendizaje, suministrando teléfonos inteligentes, tabletas y estipendios para compensar los costos de servicio de Internet.

4. Mantener, reponer y ampliar las ayudas estatales y comunitarias de ingresos y redes de seguridad para los trabajadores agrícolas, independientemente de su estado de documentación, como el Programa de Licencia Temporal Remunerada, el Fondo de Ayuda a los Trabajadores de Oregón, el Fondo de Ayuda a la Renta de los Trabajadores Agrícolas COVID-19, el Fondo de Cuarentena de los Trabajadores de Oregón con calificaciones ampliadas y elegibilidad retroactiva, y permitir que los declarantes del Número de Identificación del Contribuyente Individual del Estado de Oregón reclamen el Crédito Fiscal por Ingresos del Trabajo.

5. Reducir los obstáculos para acceder a las ayudas de la red de seguridad asignando recursos a las organizaciones comunitarias que reflejan las comunidades a las que sirven (incluyendo las organizaciones dirigidas por indígenas) que tienen un historial de trabajo con la población, y dotarlas de intérpretes lingüísticos adecuados.

6. Abordar la pérdida de salarios que afectó a las mujeres trabajadoras del campo y a otras personas, ampliando la elegibilidad de las horas extras para los trabajadores del campo e investigar la discriminación de género durante los despidos.

7. Crear un equipo de respuesta coordinado por el estado, centrado en el ser humano, para aliviar las barreras para el ejercicio de los derechos legales y proporcionar orientación sobre las solicitudes de ayuda, conectando a los trabajadores agrícolas con los asesores legales y de recursos que pueden proporcionar asesoramiento jurídico sobre los derechos en el lugar de trabajo, los derechos de los inquilinos, las preocupaciones sobre la carga pública, los derechos de los inmigrantes, las licencias de conducir y las solicitudes de recursos en los idiomas que hablan los trabajadores agrícolas.

8. Obligar a los empleadores a proporcionar una capacitación adecuada, cuando aún no se requiera, en los idiomas que utilizan los trabajadores agrícolas y proporcionar planes específicos a través de traductores e intérpretes experimentados para mejorar la accesibilidad lingüística de la información, las normas y las orientaciones publicadas por los organismos gubernamentales, mediante la financiación de organismos gubernamentales, mediante la financiación de organizadores y asesores locales que puedan llegar e informar a los trabajadores agrícolas que hablan idiomas indígenas. Esto significa que la lengua que habla el intérprete es una correspondencia lingüística correcta, el intérprete ha recibido capacitación como intérprete, y no es un miembro de la familia.

9. Aplicar las protecciones existentes contra las represalias y en el lugar de trabajo que garanticen que los trabajadores agrícolas puedan tomarse tiempo libre y/o puedan presentar quejas ante el empleador sin temor a represalias, como el apoyo a una mayor protección de los denunciantes y la abolición de las restricciones a la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas.

10. Reforzar las actividades de aplicación de la seguridad laboral de Oregón/OSHA y las auditorías en los lugares de trabajo, incluyendo las inspecciones aleatorias.

11. Para llegar a los trabajadores agrícolas de Oregón en la administración de la vacuna, los recursos y la información deben fluir a las clínicas de salud de los trabajadores agrícolas y a las organizaciones que sirven a los trabajadores agrícolas para facilitar la información sobre las vacunas y las pruebas de COVID-19 que están disponibles en las lenguas indígenas, las clínicas de los trabajadores agrícolas y las organizaciones que sirven a los trabajadores agrícolas necesitan recursos estatales adicionales para la interpretación y la creación de materiales en las lenguas indígenas.

12. Ampliar las oportunidades de vivienda que puedan servir a las familias de trabajadores agrícolas que se enfrentan a la inseguridad de la vivienda y/o que necesitan un refugio temporal en cuarentena con un distanciamiento social adecuado o un refugio para recuperarse de la pérdida de la vivienda a causa de los incendios.

13. Apoyar a los trabajadores agrícolas que envían remesas a sus familias y comunidades reduciendo las tasas de transferencia de dinero y formando una ayuda de fondos complementarios para sus comunidades de origen.

14. Establecer un centro para la investigación de los trabajadores agrícolas que esté arraigado en la investigación basada en la comunidad y en la colaboración que pueda continuar el esfuerzo de este estudio.

RESUMEN EJECUTIVO

Los resultados finales de una encuesta de respuesta rápida realizada a 300 trabajadores agrícolas de Oregón documentan lo devastadora y perjudicial que ha sido y sigue siendo la pandemia mundial de COVID-19 para los trabajadores agrícolas y sus familias (en Oregón, Estados Unidos y el extranjero). En este informe final, destacamos las principales conclusiones. La discusión comienza con un resumen ejecutivo, seguido de una visión general del estudio, y los hallazgos clave. Los resultados clave incluyen subsecciones sobre las trabajadoras agrícolas, los trabajadores agrícolas indígenas y los trabajadores agrícolas en el lugar de trabajo. El informe concluye con recomendaciones para la acción.



El Estudio de Trabajadores Agrícolas de Oregón COVID-19 (COFS) proporciona pruebas sólidas de que la actual pandemia ha tenido un gran impacto en la vida laboral y familiar de los aproximadamente 174.000 trabajadores agrícolas de Oregón y sus familias.¹ A efectos de este informe, se define al trabajador agrícola estacional como una persona que ha estado empleada activamente en la agricultura de forma estacional (no más de 9 meses) y el trabajador agrícola migrante responde a la misma definición que el trabajador agrícola estacional, con residencia temporal a efectos de dicho empleo (Rahe 2018: 2). Los trabajadores agrícolas y las organizaciones que trabajan con ellos tienen sugerencias poderosas y productivas para mejorar la seguridad de los lugares de trabajo y las comunidades. Este informe puede servir como un plan de recuperación que requerirá el apoyo intencionado de los responsables políticos y de los empresarios. Los resultados de los datos recogidos con 3 encuestas a trabajadores agrícolas durante la pandemia revelan lo siguiente:

SALUD MENTAL

La combinación de la pérdida de ingresos, la imposibilidad de pagar las facturas y enviar remesas, las dificultades para educar a los hijos en casa y la preocupación por los

familiares en las comunidades de origen produjeron estrés en un número importante de personas encuestadas, tanto indígenas como no indígenas. Muchos informaron diversos síntomas de estrés ansiedad, depresión y otras afecciones. La gran mayoría no tenía acceso a un tratamiento formal de salud mental, pero muchos también informaron formas creativas de hacer frente a sus síntomas de salud mental, como rezar juntos, caminar al aire libre, escuchar música y cantar juntos, utilizar las redes sociales, leer, ir de excursión a la naturaleza, ver la televisión, tomar clases de umba, utilizar curas medicinales tradicionales y otras actividades. Todos eran conscientes de la necesidad de trabajar con los miembros de su familia para crear posibilidades de conexión y apoyo. Los participantes mam indígenas informaron la existencia de redes informales de apoyo que se unían para ayudarse mutuamente con los gastos médicos y de otro tipo.

IMPACTO EN LA EDUCACIÓN Y EN LOS NIÑOS

Las familias que estaban acostumbradas a estar fuera trabajando y yendo a la escuela durante el día, de repente estaban en casa, todo el día. Las familias que vivían hacinadas y que compartían con otros, a menudo se veían

confinadas en una o dos habitaciones. Todos se encontraban en casa con niños que tenían que adaptarse a la escuela en línea. A menudo las familias no tenían Internet en su casa y los niños intentaban acceder a sus clases a través de teléfonos móviles compartidos. La escuela solía ser en inglés o en español y los hablantes de lenguas indígenas tenían dificultades incluso para entender qué tareas debían realizar sus hijos.

IMPACTO DIFERENCIAL POR GÉNERO

Las trabajadoras agrícolas se vieron afectadas por el COVID-19 de forma diferente a los hombres. Cuando los datos se desglosan por género, el 60% de mujeres informó la pérdida de semanas y meses de salario, mientras que el 45% de los hombres informó la pérdida del mismo período de trabajo. Las mujeres se involucraron más en ayudar a sus hijos a afrontar la escuela en línea, pero algunos hombres también se involucraron en ayudar a sus hijos a aprender. Los hombres sentían la obligación de seguir trabajando para mantener a sus familias si las tenían, pero también a los parientes de las comunidades de origen. Algunas mujeres también sentían esta carga.



HABLANTES DE LENGUAS INDÍGENAS Y BRECHA DE ACCESO A LOS RECURSOS

La mayoría de los participantes indígenas en la encuesta declararon tener dificultades para pagar la renta, la comida y los servicios públicos durante la pandemia. Esto sugiere que los trabajadores agrícolas indígenas y sus familias se vieron gravemente afectados de múltiples maneras que hicieron que su existencia fuera precaria en el día a día. Los trabajadores agrícolas que se identifican como indígenas recurrieron a los bancos de alimentos, a los préstamos de familiares y amigos y al apoyo de las escuelas y organizaciones locales en mayor medida que los trabajadores agrícolas no indígenas. Al mismo tiempo, los trabajadores agrícolas indígenas indicaron un índice menor de conocimiento de los diversos fondos de ayuda

de Oregón que los trabajadores agrícolas no indígenas. Estas tendencias sugieren que los trabajadores agrícolas indígenas son mucho más propensos a depender de ayudas muy localizadas, como los bancos de alimentos y las escuelas, que de programas estatales. Las instituciones y los recursos locales son más conocidos y las redes de familias de trabajadores agrícolas indígenas comparten información sobre estos recursos locales a través de redes de parientes y de la comunidad en lenguas indígenas. Los programas patrocinados por el Estado, que suelen promocionarse en español, no son visibles para los trabajadores agrícolas indígenas. Por lo tanto, la comunicación y la información sobre los programas de ayuda estatales a los que pueden optar los trabajadores agrícolas indígenas es un obstáculo importante. Por razones similares, los trabajadores agrícolas indígenas indicaron tener menos conocimiento que los no indígenas sobre la licencia remunerada por enfermedad y familiar.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EN EL HOGAR

Los trabajadores agrícolas están bien educados sobre la pandemia y tienen un alto nivel de conciencia sobre las medidas de seguridad para prevenir la propagación del COVID-19. Cuando las condiciones están bajo su control, como en sus propios hogares, tienen cuidado de lavarse las manos, quitarse la ropa y ponerse una mascarilla cuando compran o se relacionan con otras personas. En el trabajo, donde las condiciones no están bajo su control, hacen todo lo posible por utilizar el EPI proporcionado y mantener la distancia social. Las condiciones de producción no siempre lo permiten. Los trabajadores agrícolas también son conscientes del uso de la cuarentena como forma de prevenir la propagación del COVID-19, pero a menudo no disponen de un espacio adecuado en su vivienda para poner en cuarentena de forma efectiva a todos los miembros del hogar. Alrededor del 37% de los encuestados se sometieron a pruebas de detección del COVID-19. Los que se sometieron a las pruebas no solían pagarlas y dijeron que preferían hacerse la prueba en clínicas locales conocidas. Un número significativo de personas que conocían a personas infectadas o que vivían con alguien infectado informaron que una minoría de estas personas se sometió a las pruebas.



OBSTÁCULOS PARA LAS PRUEBAS Y EL TRATAMIENTO, LA CUARENTENA Y LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD

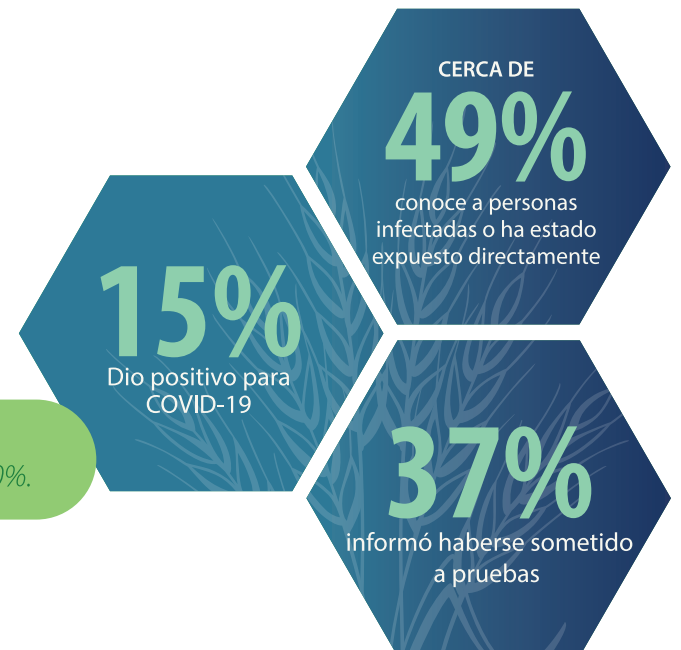
Nuestra encuesta reveló que algo más del 15% de los trabajadores agrícolas de la muestra dieron positivo en la prueba del COVID-19. Los trabajadores agrícolas conocían a personas infectadas o habían estado directamente expuestos al COVID-19 (cerca del 49%), pero pocos dicen haberse hecho la prueba (37%). Las bajas tasas de pruebas pueden reflejar un menor acceso a estos servicios, pero se necesita más investigación para determinar la causa. El costo y el miedo a perder el trabajo son barreras significativas para acceder a las pruebas y la atención. Pocos trabajadores agrícolas disponen de medios para ponerse en cuarentena o aislarse si ellos o alguien de su familia está enfermo. La mitad o más de los trabajadores agrícolas encuestados desconocen los

beneficios de la licencia remunerada por enfermedad y los fondos de ayuda existentes organizados por el gobierno federal y el estado de Oregón.

REMESAS/ CONEXIONES TRANSFRONTERIZAS: IMPACTO FUERA DE EEUU EN MÉXICO Y GUATEMALA

La mayoría de los participantes en la encuesta están vinculados a sus comunidades de origen en México y Guatemala. Utilizan WhatsApp y se comunican regularmente con sus padres, hermanos, sobrinos y otros miembros de su familia cercana. Muchos trabajadores agrícolas apoyan económicamente a sus familiares en Guatemala y México con remesas periódicas. Una consecuencia importante de la pérdida de ingresos fue que también tenían menos para enviar a sus familiares. Para muchos, eso era una causa adicional de preocupación, ya que sabían que sus padres de edad avanzada u otras personas dependían de lo que enviaban para comer y pagar los gastos. A medida que la pandemia se extendía en Guatemala y México, los mercados locales se cerraron, los autobuses y furgonetas de los sistemas de transporte regionales dejaron de funcionar y la gente se refugió en su lugar. La pérdida de remesas de las familias en Estados Unidos también afectó negativamente a la población de Guatemala y México.

*Resultados destacados
Las cantidades no sumarán el 100%.*



INTRODUCCIÓN

Los trabajadores agrícolas, considerados esenciales, fueron llamados a trabajar en la primera línea de la pandemia mundial para producir y sostener las cadenas alimentarias. Los trabajadores agrícolas de Oregón que son latinos se han enfrentado a tasas de infección desproporcionadas, con una tendencia constante entre el 24,2% de todos los casos de COVID-19 en el estado a pesar de ser solo el 13% de la población.² El informe semanal de COVID-19 de la Autoridad de Salud de Oregón sigue destacando el empaquetado de alimentos y los lugares de trabajo agrícolas como especialmente vulnerables a la propagación del virus debido a los flujos de trabajo que requieren una estrecha proximidad, y creando una representación excesiva de los casos sufridos por las personas de color en los lugares de trabajo agrícolas.



El estudio de COVID-19 sobre los trabajadores agrícolas (COFS) es el primer estudio de este tipo en Oregón que proporciona información sobre los impactos específicos en las condiciones de trabajo, el saneamiento, el transporte, la vida en el hogar, la vivienda, las remesas y las conexiones con las comunidades de origen en Guatemala y México, la atención médica y la salud mental de los trabajadores agrícolas y sus familias. El estudio es el resultado de nueve meses de planificación y colaboración entre once organizaciones comunitarias de trabajadores agrícolas, investigadores de tres universidades de Oregón y contribuciones de una amplia gama de defensores en todo el estado. Dado que la encuesta diseñada científicamente fue administrada por el personal de las organizaciones de confianza en las comunidades de trabajadores agrícolas, estamos seguros de que los resultados reflejan las experiencias de los trabajadores agrícolas en contacto con las organizaciones de servicio a los trabajadores agrícolas, pero una limitación de la encuesta es que no somos capaces de capturar las experiencias de los trabajadores agrícolas que no reciben servicios de estas organizaciones y son probablemente más vulnerables.

El 8 de marzo de 2020, el estado de Oregón emitió órdenes de emergencia y una orden de permanecer en casa para reducir la propagación del nuevo Coronavirus (COVID-19).³ Para el 20 de marzo de 2020, cuando los brotes en los sitios de trabajo agrícola en todo el país se hicieron bastante visibles, el Centro Legal de Oregón (OLC, por sus siglas en inglés) y el Centro de Salud Conmemorativo Virginia García (VGMHC, por sus siglas en

inglés) enviaron una carta a la Autoridad de Salud de Oregón (OHA, por sus siglas en inglés) y a la Seguridad y Salud Ocupacional de Oregón (OSHA, por sus siglas en inglés) solicitando la protección de los trabajadores agrícolas mediante la petición de enmendar 437-004-1100 relativo al saneamiento del campo y relacionado con el trabajo y 437-004-1120 relativo a la vivienda de los trabajadores agrícolas e instalaciones⁴ relacionadas en respuesta a la pandemia del COVID-19. Tras la carta, la OSHA de Oregón denegó la solicitud, pero permitió los comentarios del público⁵. En mayo, los trabajadores de la agricultura y la producción de alimentos fueron considerados esenciales por el gobierno estadounidense⁶, y pronto, grupos de trabajadores agrícolas de Oregón experimentaron brotes de COVID en lugares como Townsend Farms, Pacific Seafood, Duckwall Fruit y productores de productos de fruta congelada⁷. La OSHA de Oregón llevó a cabo un proceso de reglamentación temporal que incluyó un período de comentarios públicos y emitió normas temporales que entraron en vigencia en mayo y junio de 2020. Las normas temporales de la OSHA de Oregón (con excepción de la parte relativa a la vivienda, prorrogada por la Orden Ejecutiva 20-58⁸ hasta el 30 de abril de 2020) expiraron a finales de octubre de 2020.⁹ No dejaron de producirse nuevos brotes. Por ejemplo, se informó de un brote de COVID-19 entre 59 trabajos agrícolas en octubre de 2020 en el condado de Klamath, según los funcionarios.¹⁰

Tras las normas temporales, el 27 de junio de 2020, la OSHA de Oregón emitió una "guía estatal de máscaras, protectores

faciales y mascarillas" siguiendo las recomendaciones de la Autoridad Sanitaria de Oregón.¹¹ No fue hasta noviembre de 2020, cuando la OSHA de Oregón emitió su "Norma Temporal de COVID-19 para Todos los Lugares de Trabajo."¹² Esta norma no entró en vigencia hasta el 16 de noviembre de 2020, lo que dificulta que, antes de esa fecha, los empleados puedan denunciar violaciones de prácticas como el distanciamiento físico, los requisitos de saneamiento y el derecho de los trabajadores que den positivo en la prueba de COVID-19, que estén en cuarentena, a regresar a su trabajo anterior sin ninguna acción adversa. La OSHA de Oregón emitió normas permanentes en abril de 2021 con respecto a las viviendas de trabajo agrícola y en mayo de 2021 con respecto a otros tipos de lugares de trabajo.

En septiembre de 2020, los habitantes de Oregón fueron testigos de cómo los trabajadores agrícolas trabajaban en condiciones intolerables de calidad del aire como consecuencia de los históricos incendios forestales. En febrero de 2021, los trabajadores agrícolas se enfrentaron a interrupciones una vez más debido a las tormentas de nieve y hielo. Con los incendios forestales catastróficos y los eventos climáticos extremos, la vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas de Oregón es aún mayor, ya que las personas desplazadas siguen teniendo que trabajar en condiciones peligrosas.

La Autoridad Sanitaria de Oregón calcula que "174.000 trabajadores agrícolas migrantes y de temporada, y sus familiares" apoyan la agricultura de Oregón y ponen comida en

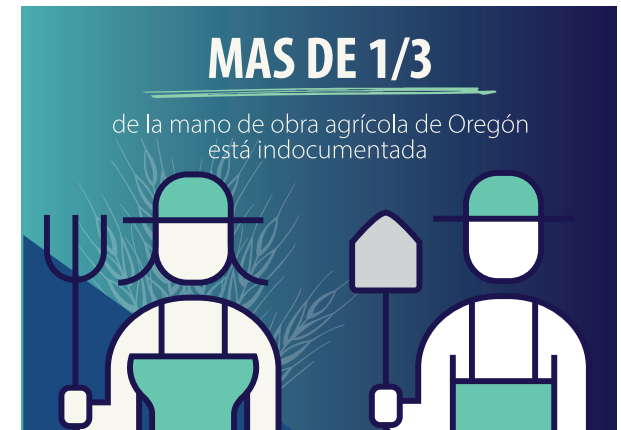


nuestras mesas.¹³ A pesar de llevar los alimentos necesarios a nuestras mesas, los trabajadores agrícolas no han tenido el mismo acceso al apoyo y a la atención que se proporciona a otros trabajadores esenciales, como los servicios de guardería que reciben algunos trabajadores sanitarios. Las disparidades estructurales existentes, agravadas por la pandemia, hacen que sea fundamental que Oregón asigne los recursos adecuados para prevenir, identificar y tratar el COVID-19 y las consecuencias relacionadas para los trabajadores agrícolas ya vulnerables.

Este estudio proporciona la primera imagen a nivel estatal del impacto del COVID-19 en la vida laboral y familiar de los trabajadores agrícolas de Oregón. Los efectos devastadores del COVID-19 sobre los trabajadores agrícolas están ligados a las peligrosas y deficientes condiciones laborales, de vida y sociales que los trabajadores agrícolas han soportado durante décadas mucho antes de la pandemia. Como grupo único de trabajadores esenciales, los trabajadores agrícolas merecen una atención especial porque los trabajadores agrícolas y sus familias siguen viviendo en capas de desigualdad que existen desde hace mucho tiempo. Las exclusiones históricas de los trabajadores agrícolas en la Ley de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus siglas en inglés) de la negociación colectiva y el pago de horas extras siguen suprimiendo los salarios y debilitando la protección de los trabajadores. A nivel nacional, la media y la mediana de los ingresos personales de los trabajadores agrícolas durante 2015-2016 se mantienen en el rango de \$17.500 a \$19.999.¹⁴ Los trabajadores agrícolas suelen recibir salarios más bajos, trabajan en condiciones duras y algunos sufren robos de salarios o represalias como consecuencia de la discriminación laboral.¹⁵ Además, la mayoría trabaja en empleos estacionales y rara vez tiene un trabajo a tiempo completo durante todo el año.

Más de un tercio de la mano de obra agrícola de Oregón está indocumentada. El miedo a la deportación y las leyes de carga pública a menudo sirven como factor de marginación, impidiendo a muchos acceder a sus derechos legales y buscar apoyo público.¹⁶ La variada situación migratoria de los trabajadores agrícolas excluyó a muchos de acceder al ayuda de la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica (CARES, por sus siglas en inglés) y a los beneficios por desempleo, a pesar de ser considerados trabajadores esenciales.^{17 18}

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades sitúan a la agricultura entre las industrias más peligrosas con un alto riesgo de lesiones laborales mortales y no mortales. La



esperanza de vida media de los trabajadores agrícolas sigue siendo solo de 49 años.¹⁹ Los peligros laborales, como la exposición a los pesticidas²⁰, el clima extremo y las peligrosas condiciones de las carreteras de ida y vuelta al trabajo²¹, y los factores de estrés psicosocial de las experiencias de (in)migración²², contribuyen a reducir la duración y la calidad de vida general de los trabajadores agrícolas. A pesar de experimentar mayores riesgos y disparidades en materia de salud, solo la mitad de los trabajadores agrícolas de todo el país tienen algún tipo de seguro médico. No hay datos específicos sobre la esperanza de vida, las causas de muerte o las tasas de cobertura de seguro médico para los trabajadores agrícolas de Oregón. En casa, muchos trabajadores agrícolas y sus familias se enfrentan a la inseguridad de la vivienda y la alimentación.^{23 24}

El informe final comienza con los lineamientos del estudio. En primer lugar, se analiza la selección de la muestra y los métodos de encuesta administrados por organizaciones comunitarias a través del teléfono en este estudio de respuesta rápida. Luego, proporcionamos detalles sobre las características del lugar de trabajo. A continuación, repasamos los datos demográficos de los participantes, como el estado civil, el tamaño de la familia, la situación de vida, el género, la indigeneidad y los vínculos con las comunidades de origen. A partir de este contexto, profundizamos en los principales resultados de la encuesta, teniendo en cuenta el tema de las mujeres trabajadoras agrícolas, los trabajadores agrícolas indígenas y los trabajadores agrícolas en el lugar de trabajo. Por último, compartimos nuestras prescripciones políticas basadas en las principales conclusiones.

MÉTODOS DE ENCUESTA

Los resultados se basan en 300 encuestas telefónicas realizadas a trabajadores agrícolas de todo Oregon entre el 1 de agosto y el 31 de octubre de 2020 por un equipo de treinta y cinco encuestadores. Los encuestadores fueron dirigidos por once organizaciones comunitarias que sirven a las comunidades de trabajadores agrícolas: Bienestar, CASA de Oregon, Centro Cultural del Condado de Washington, Euvalcree, Corporación de Desarrollo de Viviendas para Trabajadores Agrícolas, Servicios de Ayuda Legal de Oregon, Corporación de Desarrollo Humano de Oregon, Centro Jurídico de Oregon, UNETE, Columbia River Keepers, Unidos Bridging Community y la Universidad de Oregon. La *figura 1* muestra la distribución de la encuesta entre los socios comunitarios.



Los objetivos de la encuesta nacional se establecieron sobre la base de la demanda de la mano de obra histórica utilizando un promedio mensual de tres años (2017-2019) de empleo Agrícola reportado oficialmente entre julio y agosto.

Estos promedios se calcularon para cada uno de los condados de Oregon a partir de los datos oficiales del Departamento de Trabajo publicados por la Oficina de Estadísticas Laborales, Censo Trimestral de Empleo y Salarios. Los datos de los condados se agruparon dentro de las ocho Regiones de Conservación de Recursos Naturales designadas por el USDA y, finalmente, se recopilaron en cuatro regiones de muestreo, de acuerdo con la similitud temporal de la producción de cultivos estacionales en cada Región de Conservación de Recursos Naturales. Esta estrategia de muestreo garantizó que todos los tipos de producción agrícola de Oregon tuvieran la oportunidad de estar representados en la encuesta.

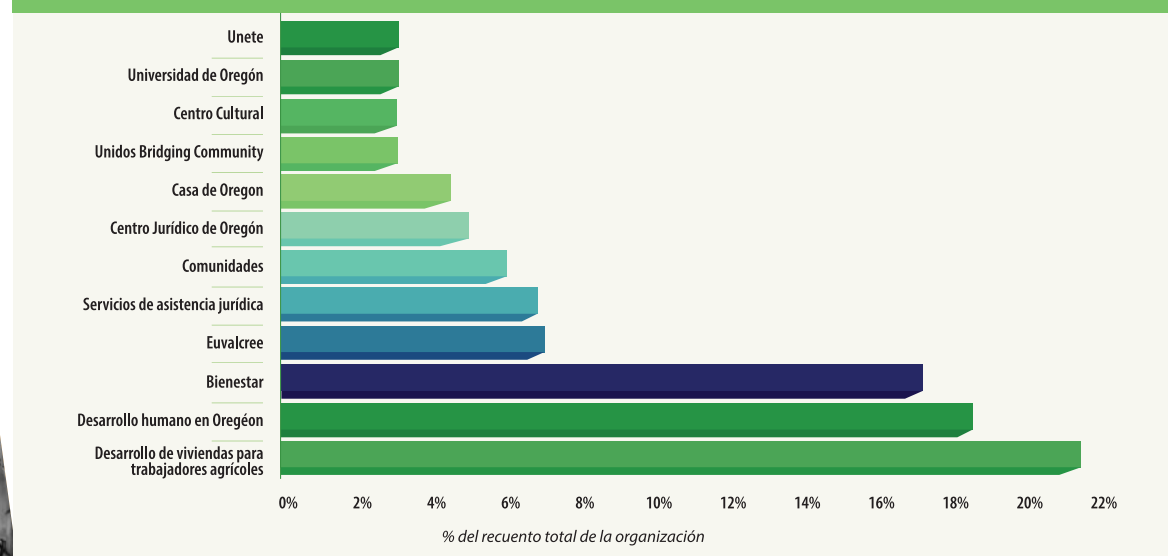
El carácter rápido de este estudio solo fue posible utilizando una muestra no probabilística basada en el desarrollo organizativo de redes de confianza que sirven a las comunidades de trabajadores agrícolas. La muestra de la encuesta está diseñada para ser representativa de las características específicas de la industria, como el tipo de empleador y una

mezcla de empleo agrícola tanto en la granja como fuera de ella (silvicultura y servicios de apoyo, pesca y envasadores de productos frescos).

Las condiciones demográficas representativas incluyen el género, la edad, el tiempo de radicación y la indigeneidad.

Los socios fueron compensados por los gastos generales, la capacitación, el tiempo de los encuestadores y los incentivos de la encuesta distribuidos a los trabajadores agrícolas por su participación. Los encuestadores completaron un módulo de capacitación de cuatro horas con reuniones semanales de control de la encuesta y un grupo de discusión programado al final de la recolección de la encuesta. Los trabajadores agrícolas recibieron un incentivo de 5 dólares. A cada organización se le dio plena autonomía para decidir el método de dispersión y se le exigió que presentara un comprobante de pago al patrocinador fiscal, basándose en las mejores prácticas y en consideraciones de confidencialidad de los encuestados. No se recogió ninguna información que identificara a los encuestados. Los resultados fueron analizados por un equipo de expertos analistas especializados en los temas de la encuesta. Este informe se basa en las 300 encuestas completas, y en la segunda fase se realizarán entrevistas cualitativas de seguimiento.

FIGURA 1. ENCUESTA ENTRE LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS



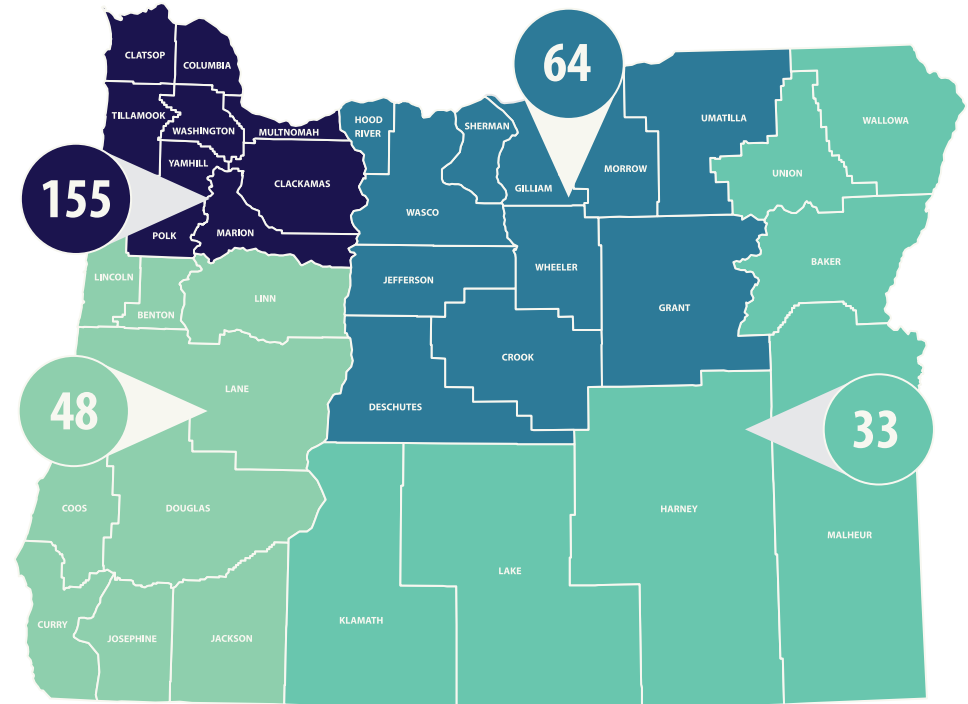
CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR DE TRABAJO

Algo más del 50% de los trabajadores agrícolas encuestados trabajan en el Valle de Willamette (Figura 2), que representa alrededor del 40% de la producción agrícola²⁵ de Oregon, produciendo más de 170 cultivos diferentes y acogiendo a la mayoría de los trabajadores agrícolas.²⁶

El empleo agrícola suele incluir puestos de trabajo en la producción de cultivos, el procesamiento de cultivos, los viveros e invernaderos, los esfuerzos de reforestación, y especialmente la recolección de productos forestales.²⁷ En algunos condados, las estimaciones también cubrirán el ganado, otros cultivos de campo como el heno y las semillas de hierba, y la acuicultura (Rahe 2018: 2).



FIGURA 2. ENCUESTADOS POR REGIÓN



- REGIÓN 1 Central Coast y Southwest Basin
- REGIÓN 2 Deschutes Basin
- REGIÓN 3 High Desert y Snake River
- REGIÓN 4 North Coast y Lower Willamette

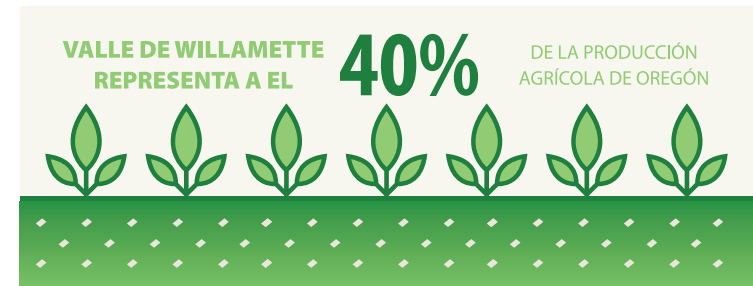


FIGURA 3. ENCUESTADOS POR TIPO DE CULTIVO/INDUSTRIA

24% VIVEROS



23% BAYAS



17% FRUTOS SECOS/FRUTAS



16% UVAS



12% HORTALIZAS



2% SILVIVULTURA



2% EMPAQUETADO DE CARNE



2% MARISCOS



1% CULTIVOS DE HENO



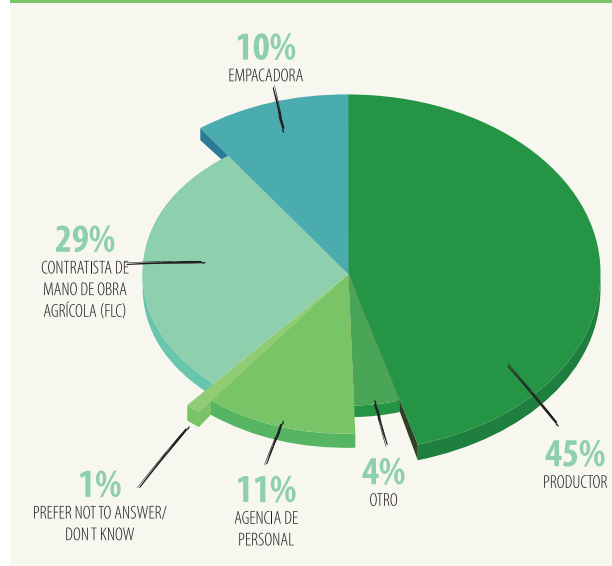
1% PRODUCTOS LÁCTEOS Y FORESTALES



En nuestra muestra, los trabajadores fueron encuestados en todos los tipos de cultivos/industrias (consulte la Figura 3), y la mayoría trabajaba en viveros, bayas, frutos secos, uvas de vino y hortalizas. Además de las formas tradicionales de agricultura, también pudimos encuestar a un pequeño número de trabajadores del procesamiento de la industria láctea, del envasado de carne, de la silvicultura y de mariscos, así como aquellos que recolectan productos forestales como el salal y las piñas.

En todo el estado, el 29% de los trabajadores agrícolas informó que trabajaba para un contratista de mano de obra agrícola (FLC, por sus siglas en inglés) o una agencia de personal, el 46% informó que es empleado directamente por un productor, 10% informó que trabajaba para una empacadora y el 4% respondió "otro", y el 1% no sabía o prefirió no responder (Figura 4).

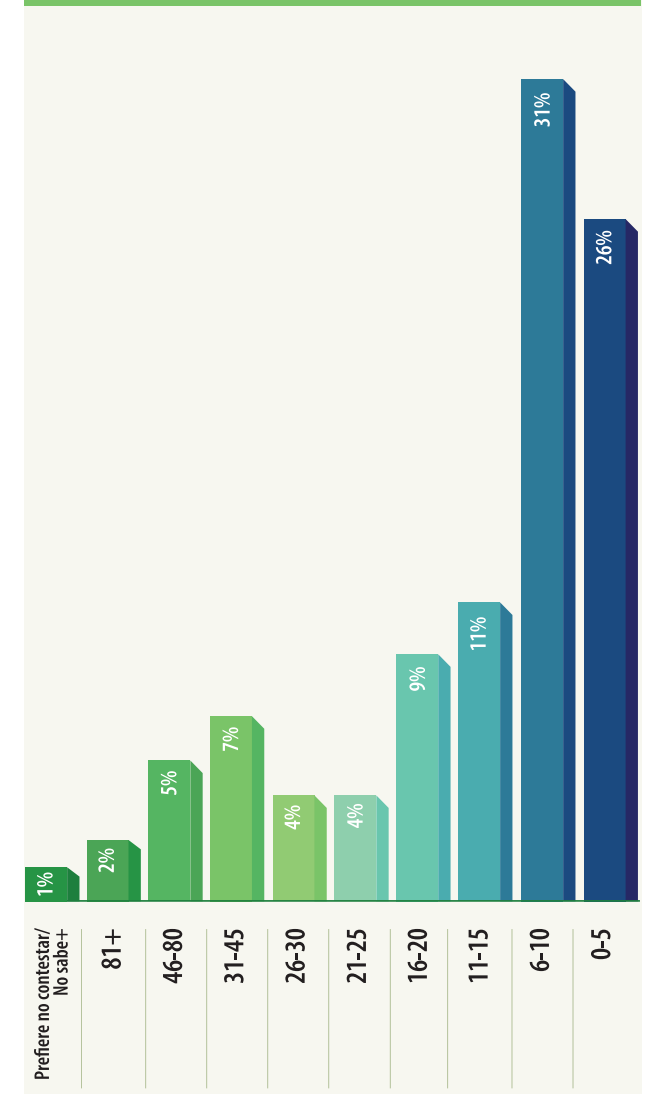
FIGURA 4. ENCUESTADOS POR TIPO DE EMPLEADOR



La mayoría de los trabajadores agrícolas (31%) informó que trabajaba en grupos de 6 a 10 personas, seguido de un 26% que informó que trabajaba con 0 a 5 personas (consulte Figura 5). El 11% de los encuestados dijo que trabajaba con grupos de 11 a 15 personas; el 9% trabajaba con 16 a 20 personas; el 8% trabajaba en grupos entre 21 y 25 y 26 y 30 personas. El 7% dijo que trabajaba con grupos de 31 a 45 personas, el 5% trabajaba con 46 a 80 personas y el 2% dijo que trabajaba con grupos de 81 personas o más.

¿Cuántas personas trabajan con usted en su equipo o grupo?

FIGURA 5. TAMAÑO DEL GRUPO DE TRABAJO

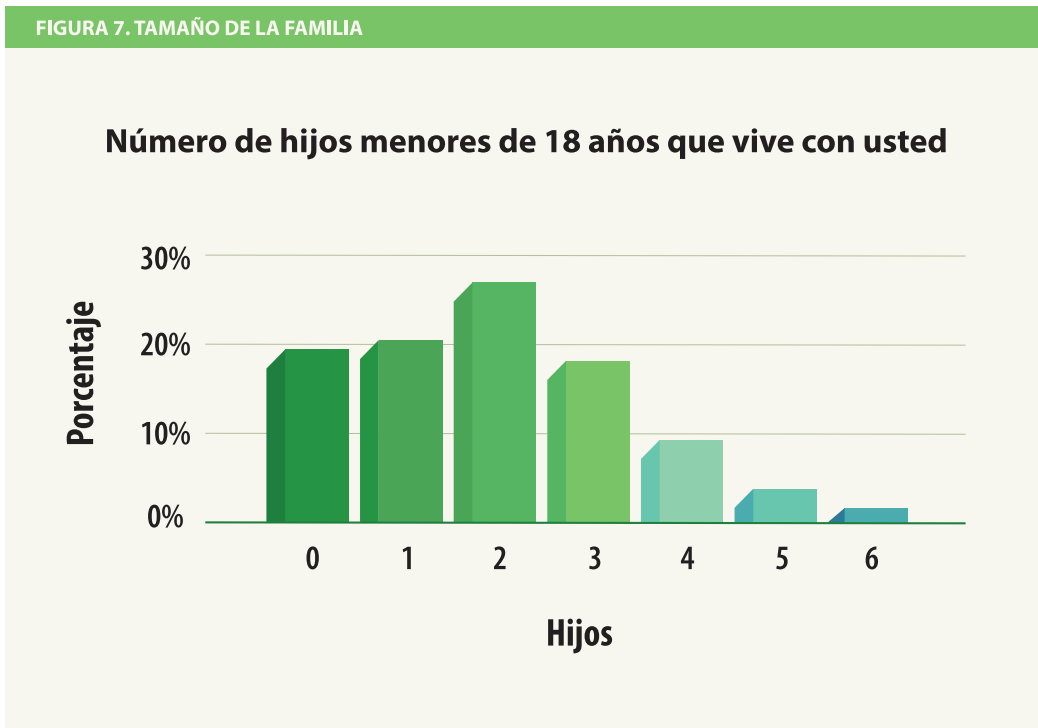
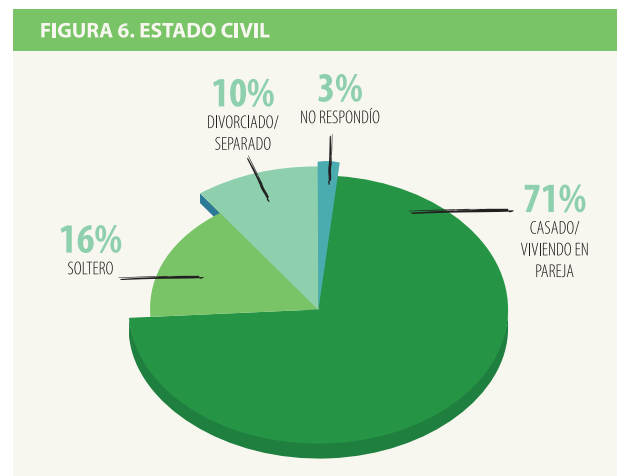


DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS PARTICIPANTES

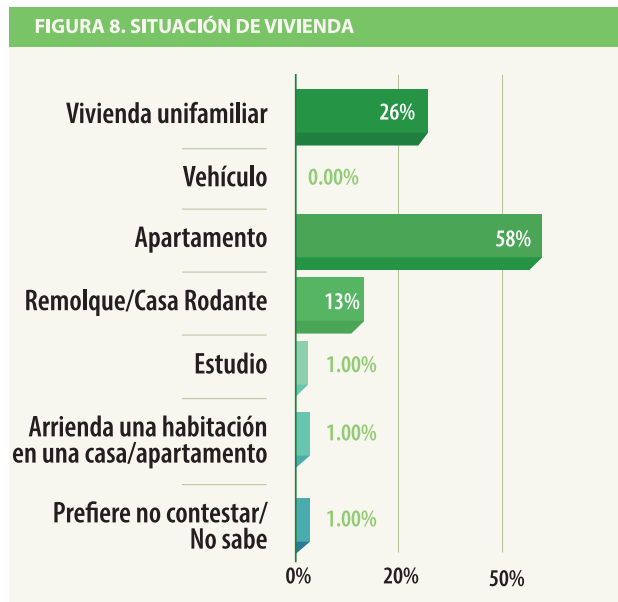
De los 300 trabajadores agrícolas encuestados, el 50,3% (151 trabajadores agrícolas) se identificó como mujer y el 4,7% (149 trabajadores agrícolas) como hombre. Los estudios estiman que hasta el 40% de los 174.000 trabajadores agrícolas y familias de Oregón son indígenas.²⁸ El 25% de los encuestados (75 trabajadores agrícolas) en este estudio se identificó como indígena.



La edad media de nuestra muestra era de 40 años. El 74% de los trabajadores agrícolas informó estar casado o viviendo en pareja, el 16% dijo estar soltero, el 10% estaba divorciado o separado y el 3% prefirió no contestar. Una gran mayoría (78%) de los encuestados tenía entre 1 y 4 hijos menores de 18 años a su cargo (*Consulte Figuras 6 y 7*).



La mayoría de los trabajadores agrícolas (58%) declaró vivir en un apartamento, el 26% en una vivienda unifamiliar, el 13% en una casa rodante o remolque, y el 1% declaró haber alquilado una habitación (Figura 8).



Nuestra encuesta no identificó explícitamente a los trabajadores agrícolas que viven en viviendas temporales o que están aquí como trabajadores agrícolas temporales H2A, pero sí preguntamos si su vivienda era proporcionada por un empleador. Solo quince encuestados (5%), en su mayoría hombres, de nuestra muestra respondieron afirmativamente. A pesar de los graves problemas documentados en relación con los trabajadores H2A, como el robo de salarios, la discriminación y el acoso, nuestra encuesta no captó a los trabajadores H2A²⁹. El diseño de nuestra encuesta captó las voces de quienes están vinculados a las organizaciones comunitarias y a menudo no se llega a muchos trabajadores H2A.

Los trabajadores agrícolas indígenas y las mujeres eran más propensos a decir que vivían en apartamentos. Aproximadamente el 73% de los trabajadores agrícolas indígenas y el 62% de las mujeres dijeron que vivían en apartamentos, respectivamente. La mayoría de los trabajadores agrícolas han nacido o han vivido en Estados Unidos durante más de veinte años. Solo el 16% declaró haber vivido aquí menos de diez años. El bajo índice de recién llegados refleja probablemente la tendencia a la baja de la inmigración. Los recién llegados suelen estar menos conectados con las organizaciones comunitarias de trabajadores agrícolas.

Aproximadamente el 2% de los encuestados nació en México, el 11% en Guatemala, el 6% en Estados Unidos y el 1% en Perú y Honduras. El 17% de los encuestados habla lenguas indígenas, como el kanjobal/q'anjob'al, variantes del mam, el purépecha, el quiché y el triqui, así como diversas lenguas náhuatl, mixteca y zapoteca,³⁰ pero la gran mayoría de los trabajadores agrícolas prefirieron ser entrevistados en español (97%). El 25% de los trabajadores agrícolas se identifica como indígena (de "pueblos originarios o pueblos indígenas") en México y Guatemala. El 75% no se identifica como indígena. El 2% de los encuestados se identificó como 2-Spirit, lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer (o que aún explora su sexualidad), o intersexual (LGBTQI),

o no conforme con el género, el 7% prefirió no responder o no supo cómo identificarse, y el 2% respondió "otro". Otros resultados relevantes en cuanto a las características de los encuestados son el estado de origen en México (Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Colima, Durango, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Estado de México, Tamaulipas, Veracruz, Zacatecas), en Guatemala (Departamentos de Guatemala, Huehuetenango, Jutiapa, Quetzaltenango, Retalhuleu y San Marcos) y la mayoría de los encuestados nacidos en EE.UU. son de Oregón, California y uno de ellos es de Nueva York (Figura 9). En el mapa no aparecen dos encuestados de Perú.



CONCLUSIONES PRINCIPALES EN DETALLE

1. Los trabajadores agrícolas experimentan mayores niveles de estrés que afectan a su bienestar emocional, pero la mayoría carece de acceso a servicios de salud mental.

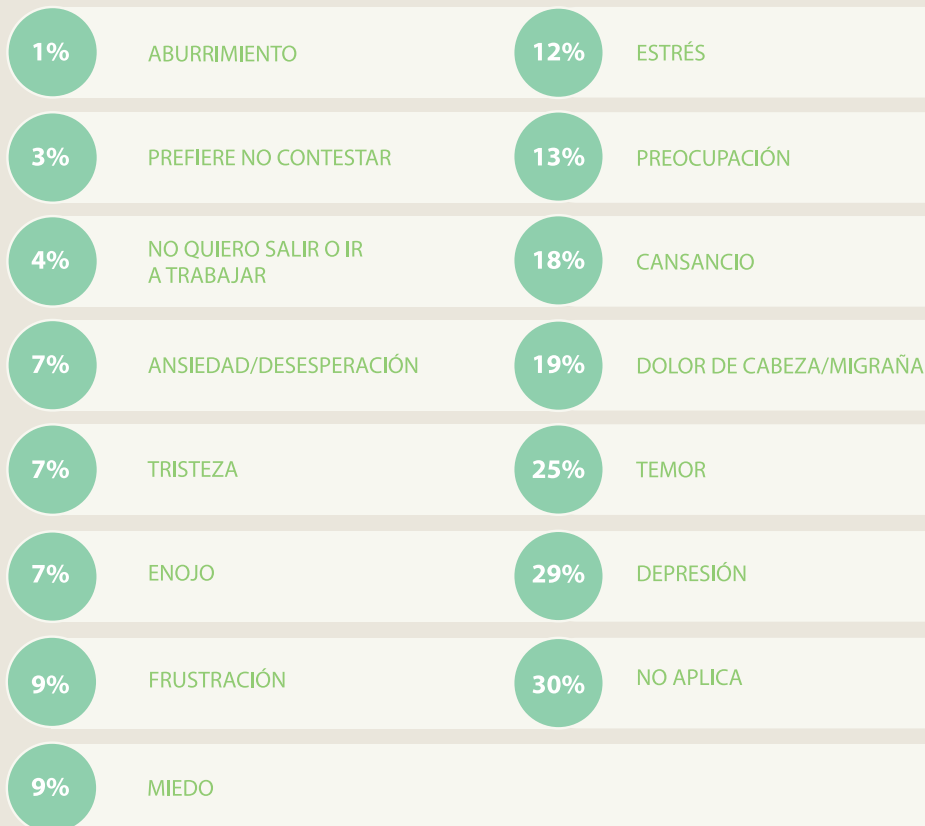
Preguntamos a los encuestados sobre el aumento de los factores de estrés en su vida diaria durante la pandemia. Muchos padres expresaron que no sabían cómo ayudar a sus hijos a sobrellevar la pandemia. Doce personas hicieron comentarios específicos acerca de que sus hijos se aburrían, querían salir y no sabían cómo ayudarlos.

“ Mi esposa fue una de las primeras personas que se contagió de COVID en marzo de 2020. Al ser algo tan inesperado y nuevo para nosotros, nos fue muy mal a todos. Estuvo hospitalizada durante días y nadie podía verla. Sufrió mucho por la barrera del idioma, por el aislamiento y porque dejé de trabajar durante dos semanas y no teníamos dinero para pagar la renta. Este momento fue muy estresante y preocupante y estuvo lleno de problemas para nosotros. Uno está casi traumatizado por no saber qué hacer por la falta de ingresos. ”

- Trabajador agrícola de frutas, Condado de Jackson, OR

Siete de cada diez encuestados manifestaron síntomas físicos, emocionales y espirituales de estrés y otros indicadores de necesidades de salud mental (Figura 10). Entre ellos se encontraban el cansancio (18%), la frustración (9%), el enojo (7%), la depresión (29%), los dolores de cabeza/migrañas (19%), el miedo/el temor (25%) y el no querer ir a trabajar (4%). Otras respuestas abiertas fueron estrés (12%), miedo (9%), ansiedad (7%), tristeza (7%), preocupación (13%) y aburrimiento (1%). Muchos manifestaron sentirse agotados e impotentes por no poder trabajar (Figura 9). Los encuestados pudieron informar de múltiples síntomas. Muchos trabajadores agrícolas se preocupaban por su situación económica, por infectarse, por mantener a sus hijos y por no estar cerca de sus redes de apoyo. La pérdida de ingresos también provocaba múltiples formas de estrés. Para los que se estaban recuperando de traumas pasados, la pandemia aumentó sus temores.

FIGURA 10. BIENESTAR EMOCIONAL Y MENTAL

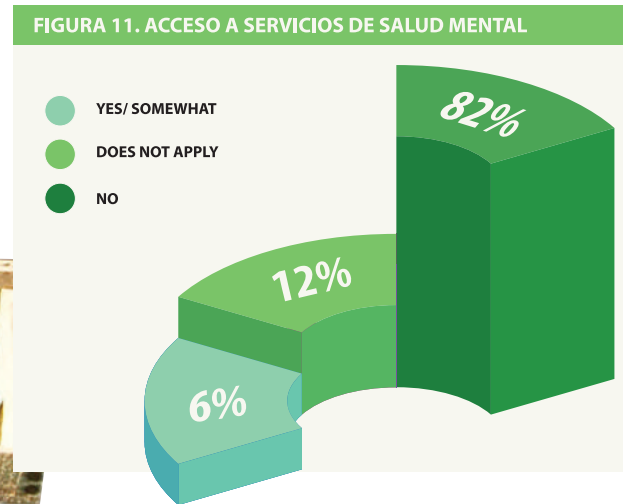




Otros síntomas mencionados por los encuestados fueron la sensación de miedo, estrés, preocupación, inquietud, aburrimiento, depresión, temor, cansancio, trauma, la ansiedad y tristeza.

Los encuestados también demostraron creatividad y capacidad de recuperación en respuesta a sus síntomas y sentimientos. Muchas personas compartieron sus soluciones, que incluyen hacer ejercicio, beber mucho líquido, hacer deporte, escuchar música, ver la televisión, ir de compras, caminar, leer, tomar vitaminas, hablar con la familia y los cónyuges e hijos, beber té, mantener su fe, leer, jugar con sus hijos, Zumba, jardinería, salir a la naturaleza, baños y masajes.

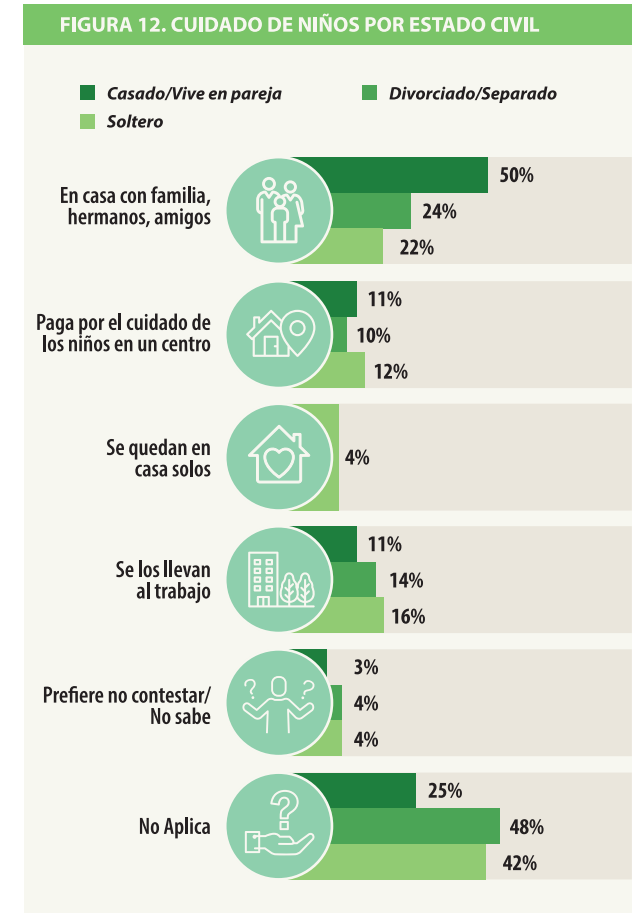
Incluso con estas estrategias de superación, 82% de los trabajadores agrícolas declaró no haber tenido acceso a servicios de salud mental y solo el 6% declaró haber recibido algún tipo de apoyo, lo que hace que su creatividad y resistencia sean aún más impresionantes (Figura 11).



Los pocos trabajadores agrícolas que recibieron atención de salud mental, informaron que la obtuvieron a través de las clínicas familiares locales. En una ocasión, una familia recibió atención a través de una derivación de la escuela de sus hijos.

2. Los trabajadores agrícolas también son cuidadores. Los trabajadores agrícolas tienen problemas para acceder a guarderías asequibles y para apoyar la educación de sus hijos con el cambio a clases a distancia.

La mayoría de los trabajadores agrícolas dependen de las redes de familiares y amigos para el cuidado de los niños (Figura 12).



“

Un programa en la clínica, [llamado] mentes relajadas, o algo así, es una forma de relajarse positivamente. Lo hacen por teléfono y en línea, nos ayuda mucho. También me envían videos. Puedo llamar a otras personas para compartir nuestras preocupaciones. La iglesia también me ha ayudado mucho y en español.

”

- Trabajadora agrícola de un viñedo, Talent, OR



Alrededor de un 16% de los padres que son trabajadores agrícolas informaron que estaban solteros, divorciados o separados con niños a su cargo. Aquellos trabajadores agrícolas con niños menores de 12 años tuvieron que averiguar dónde obtener cuidado ya que el COVID-19 cerró las escuelas y forzó cambios abruptos en los arreglos para el cuidado de los niños: el 47% se quedó en casa con uno de los padres, con parientes adultos, con niños mayores o amigos; el 1% los llevó al trabajo; el 12% se quedó en casa sin la supervisión de un adulto; solo el 13% pagó a alguien para que los cuidara en una guardería o en una casa donde pagaron por el cuidado de los niños; el 4% prefirió no responder; y el 32% dijo que la pregunta no se aplicaba a ellos. Las respuestas cualitativas sugieren que son las mujeres las que se encargan de la mayor parte de los cuidados. Las respuestas abiertas indicaron que alrededor del 3% de los padres (nueve encuestados), en su mayoría madres, dijeron que habían dejado su trabajo para cuidar de los niños.

Los padres casados o que viven en pareja (50%) eran más propensos a confiar en una red de familiares, amigos y hermanos mayores para cuidar de los niños menores de 12 años. Solo el 24% de los padres divorciados o separados y el 22% de los padres solteros indicaron que dejaban a los niños con sus redes de apoyo, como la familia, los hermanos y los amigos. El 14% de los divorciados/separados y el 16% de los padres solteros dijeron que se llevaban a sus hijos al trabajo. Sorprendentemente, casi el mismo porcentaje de padres (10-12%) de todos los estados civiles dijo que pagaba por el cuidado de los niños en un centro o en una casa. Un pequeño porcentaje de padres solteros dijo que dejaba a sus hijos solos en casa.

A muchos padres les preocupaba que sus hijos faltaran a la escuela, que tuvieran que ir a la escuela en casa y cómo les afectarían estos cambios. Algunos tenían problemas con sus hijos en casa, uno no tenía acceso a Internet, por lo que no podía participar en la escuela. Muchos también señalaron que sus hijos mayores están asumiendo más responsabilidades en el hogar y que sienten un gran estrés e incertidumbre.

“ Mi hijo de 15 años cuida de sus hermanos pequeños y no tiene tiempo para sí mismo como antes debido al COVID-19. Esto le hace estar un poco enojado, o estresado, deprimido por estar en casa con esta responsabilidad. ”

- Trabajador agrícola de árboles frutales,
Milton-Freewater, OR

3. Los trabajadores agrícolas experimentaron una importante pérdida de trabajo y de ingresos durante la pandemia de COVID-19, lo que creó amplios problemas económicos con importantes diferencias por género. No tuvieron conocimiento de los fondos de ayuda organizados por el gobierno federal y el estado de Oregón ni de los beneficios de licencia por enfermedad. En particular, las mujeres perdieron meses o semanas de trabajo en comparación con los hombres, que perdieron semanas o días.

El 67% de los trabajadores agrícolas informó la dramática pérdida de trabajo e ingresos durante la pandemia de COVID-19. Estas pérdidas de ingresos no se han recuperado debido a las exclusiones sistémicas de importantes programas de red de seguridad, como la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica contra el Coronavirus (CARES, por sus siglas en inglés), el desempleo, la compensación de los trabajadores y otros programas de apoyo estatales y federales. La estacionalidad del trabajo, los incendios forestales y otros fenómenos meteorológicos intensos agravan los efectos de la pérdida de ingresos y aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas y sus familias. La mayoría (53%) de los trabajadores agrícolas perdió meses y semanas de trabajo, el 12% perdió días y el 3% perdió horas (Figura 13). En todos los casos, esto redujo significativamente sus ingresos. Algunos perdieron el trabajo porque el lugar de trabajo cerró, estuvieron expuestos y en cuarentena, o cuidaron a alguien cercano que enfermó. Cuando los datos se desglosan por género, el 72% de las mujeres declaró haber perdido meses de salario, mientras que solo el 28% de los hombres declaró haber perdido meses de trabajo. Los testimonios de los trabajadores agrícolas sugieren que esta brecha de género está relacionada con las responsabilidades de cuidado que se produjeron durante los cierres repentinos de las escuelas. Es posible que las mujeres hayan experimentado una mayor pérdida de ingresos a largo plazo que los hombres debido al abandono del trabajo por la necesidad de cuidar a los hijos y a la posible discriminación de género en el trabajo. También es posible que las mujeres hayan sido las primeras en ser despedidas y/o las últimas en reincorporarse al trabajo. Esta tendencia continuó en septiembre de 2020, cuando la educación a distancia continuó en el año escolar 2020-2021.

FIGURA 13. TIEMPO DE INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO RELACIONADO CON EL COVID-19

TIEMPO DE TRABAJO PERDIDO POR COVID-19



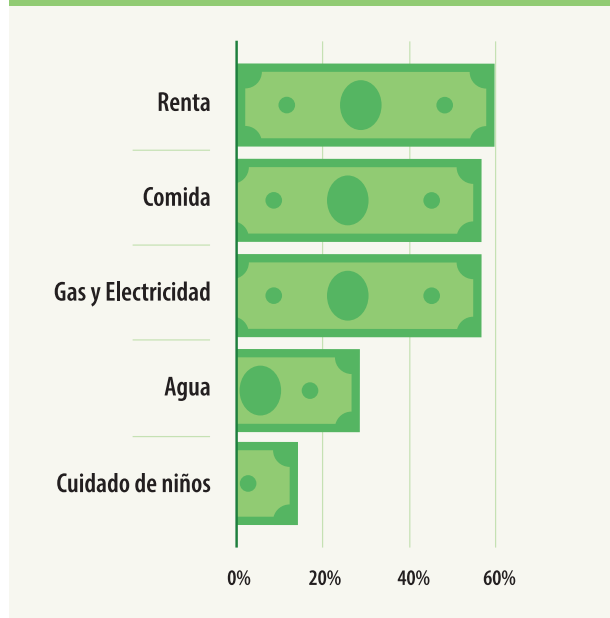
Más allá de la pérdida de salarios debida a la pérdida de empleo, los resultados indican que los cambios en las estructuras salariales suelen afectar negativamente a los trabajadores, creando impactos más duraderos. El 39% de los trabajadores agrícolas declaró que sus salarios o beneficios habían cambiado, debido a las interrupciones en la cadena de suministro de alimentos, recibiendo ya sea tarifas a destajo más bajas, menos horas de trabajo, y/o la falta de horas extras en su caso. En una ocasión, un trabajador agrícola informó que su salario había aumentado, pero sus horas se habían reducido.

Los trabajadores agrícolas se enfrentan a barreras para acceder a los beneficios de la licencia durante la pandemia. Solo un trabajador agrícola en las respuestas abiertas informó tener conocimiento de hasta 80 horas de licencia por enfermedad debido a un cambio en la política federal que permite hasta 80 horas de licencia por enfermedad para los trabajadores que necesitan estar en cuarentena, cuidar a otra persona en cuarentena, o para cuidar a un niño cuya escuela o guardería estaba cerrada debido al COVID-19.³¹

La pérdida de salarios ha creado importantes problemas. La mayoría informó que tenía dificultades para pagar los gastos básicos: el 59% para alimentos, el 60% para la renta, el 59% para el gas y la electricidad, el 28% para el agua y el 16% porcentaje para el cuidado de los niños (Figura 14). La mayor parte de los trabajadores agrícolas indígenas declaró tener dificultades para pagar la renta (71%), los alimentos (69%) y el gas y la electricidad (68%) (Consulte la sección sobre trabajadores agrícolas indígenas).

A través de una respuesta abierta, preguntamos a los trabajadores agrícolas sobre otros gastos que les resulta-

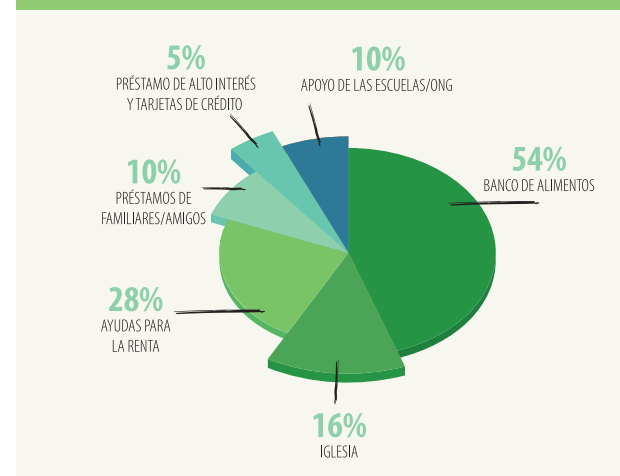
FIGURA 14. DIFICULTAD PARA PAGAR LOS GASTOS



ban difíciles de pagar.³² El 23% dijo que tenía dificultades para pagar los servicios públicos (electricidad, agua, gas, tasas de residuos); el 21% dijo que el seguro (auto, hogar y médico); el 18% identificó los gastos relacionados con el automóvil, como los pagos del auto, el registro, el seguro, la gasolina y el mantenimiento; el 11% tuvo problemas para pagar sus facturas de teléfono celular; el 6% informó la dificultad para pagar Internet (necesario para los niños en la escuela); el 4% de las facturas médicas o deudas de tarjetas de crédito; y el 3% informó la dificultad para pagar los productos de higiene personal, incluyendo los pañales.

Para complementar los salarios perdidos y el aumento de los gastos, muchos trabajadores agrícolas acudieron a los bancos de alimentos (54%), o a las iglesias en busca de ayuda (16%), buscaron ayuda para la renta (28%). Otros pidieron dinero prestado a amigos y familiares (10%) o utilizaron una combinación de préstamos con alto interés (10%) y tarjetas de crédito (5%). Muchos trabajadores agrícolas también recibieron cajas de alimentos y ayudas de escuelas y organizaciones sin ánimo de lucro para llegar a fin de mes (Figura 15).

FIGURA 15. USO Y ACCESO A LA ASISTENCIA



Los resultados de la Figura 14 y la Figura 15 proceden de preguntas de opción múltiple. Las cantidades no serán iguales al 100%.



“ Bueno, le pedimos dinero prestado a un conocido... Fue un momento muy duro. La gente de la ayuda a la renta llamó, pero no nos dieron nada. La única ayuda que recibimos fue comida. Nos dieron una tarjeta de 50 dólares para comprar comida. Hablé con el dueño de la casa sobre nuestra renta. Nos bajó la renta a la mitad, así que pude pagar solo la mitad. Pagué la renta con el dinero que me prestaron. Ahora he pagado tanto el préstamo como toda la renta, pero ya han pasado cinco meses desde que perdí mi trabajo ”

- Recolector mam de Salal, Newport, OR

Los trabajadores agrícolas que se identificaron como indígenas encontraron fuentes de apoyo similares, pero fueron más propensos a indicar los bancos de alimentos (67%), los préstamos de familiares y amigos (16%), la escuela y el apoyo de la comunidad como fuentes importantes de ayuda.

Los trabajadores agrícolas citaron a menudo a las ONG como redes importantes que les conectaban con muchas fuentes de apoyo, como cajas de alimentos, fondos de ayuda, mascarillas y desinfectantes para las manos. Algunos trabajadores agrícolas pidieron directamente a sus arrendadores una ayuda para la renta o pidieron dinero prestado.

Más de 100 socios comunitarios de Oregón se unieron para formar un Fondo de Ayuda al Trabajador de Oregón de 20 millones de dólares³³ para ayudar a los inmigrantes de Oregón que no cumplían los requisitos para el desempleo, a llegar a fin de mes durante esta crisis. Desafortunadamente, casi la mitad o más de los trabajadores agrícolas encuestados siguen sin conocer los fondos de ayuda existentes organizados por el gobierno federal y el estado de Oregón, así como los beneficios por licencia laboral. En el momento de nuestro estudio, el 48%

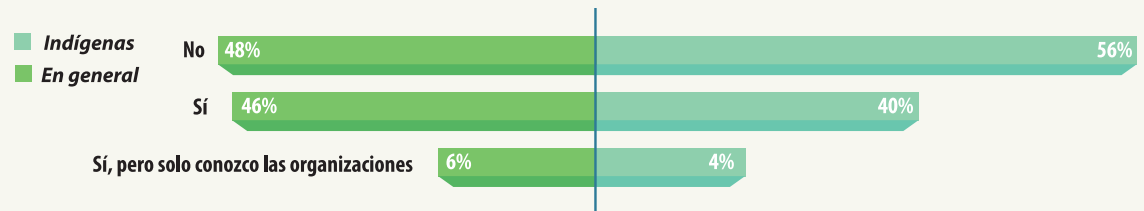
o 143 encuestados no conocían el fondo. El porcentaje restante de los trabajadores agrícolas dijo que no conocía el nombre del fondo, pero sí las organizaciones de ayuda relacionadas con él (Figura 16).

Los datos sugieren que el 56% de los trabajadores agrícolas que se identifican como indígenas no conocían el fondo, lo que indica que existen barreras para acceder a los recursos existentes para esta población en concreto. No hubo grandes diferencias por género. Conocer el acceso a los fondos de ayuda y cuarentena aliviaría en gran medida el estrés causado por la pérdida de salarios.

La ley de Oregón concede a todos los trabajadores, incluyendo muchos trabajadores agrícolas, una licencia por enfermedad y familiar en función de ciertos umbrales.^{35 36} Cuando preguntamos a los trabajadores agrícolas sobre sus derechos laborales, como el acceso a la licencia por enfermedad, en general el 54 % de los encuestados indicó que no conocía la licencia por enfermedad. No había una brecha de información visible entre los encuestados que se identifican como indígenas (55%) o por género.

¿Conoce el Fondo de Ayuda a los Trabajadores de Oregón?

FIGURA 16. CONOCIMIENTO DEL FONDO DE AYUDA A LOS TRABAJADORES DE OREGÓN



TRABAJADORAS AGRÍCOLAS

Con mucha frecuencia, en la imaginación de los consumidores, los trabajadores agrícolas son hombres. Según el Departamento de Agricultura de EE.UU., las mujeres representan el 32% de todas las ocupaciones en la agricultura y suponen alrededor del 25% de los trabajadores agrícolas.³⁷

En nuestra muestra, algo más de la mitad de los encuestados eran mujeres, lo que nos proporciona información detallada sobre las trabajadoras agrícolas de Oregón. En nuestra muestra descubrimos que, si bien la mayoría de las mujeres estaban casadas, más de un tercio eran solteras o divorciadas, a menudo con hijos a su cargo. El 61% de las mujeres declaró que estaban casadas o vivían con una pareja, el 21% eran solteras, el 15% divorciadas o separadas, el 2% prefirió no contestar y el 1% indicó que su situación era otra (Figura 17).

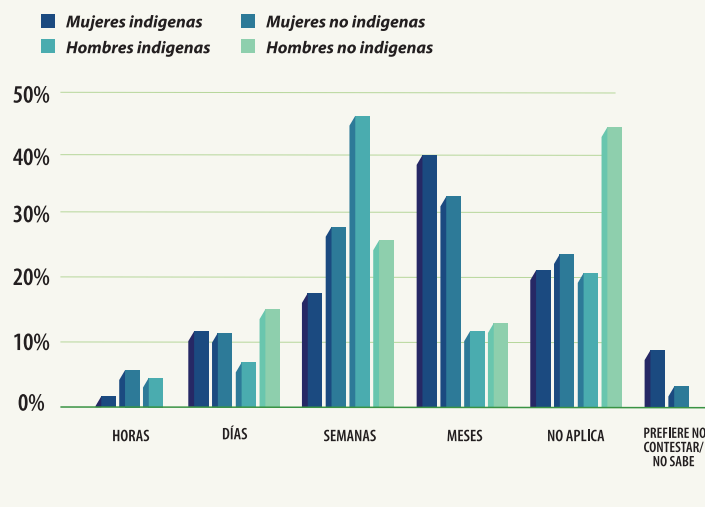


FIGURA 17. ESTADO CIVIL DE LAS TRABAJADORAS AGRÍCOLAS



I. Las trabajadoras agrícolas eran más propensas a informar la pérdida de meses de salario que los hombres (Figura 18). El 39% de las trabajadoras agrícolas indígenas declararon haber perdido meses de salario, en comparación con el 32% de las mujeres que no se identificaron como indígenas.

FIGURA 18. PÉRDIDA DE SALARIOS POR GÉNERO E INDIGENEIDAD



El cambio reflejado aquí de más mujeres que pierden meses de salario que los hombres refleja una tendencia nacional. El Centro para el Progreso Estadounidense informó en febrero de 2021 que “en el transcurso de los primeros 10 meses de la pandemia, las mujeres – en particular las mujeres de color – han perdido más puestos de trabajo que los hombres, ya que las industrias dominadas por las mujeres han sido las más afectadas. En general, las mujeres han perdido un neto de 5,4 millones de empleos durante la recesión- casi 1 millón de empleos más en relación a los hombres.”³⁸ El informe también señala que la mayoría de las mujeres que perdieron su empleo eran mujeres de color. “En septiembre, 337.000 mujeres hispanas abandonaron por completo la fuerza laboral. Entre noviembre de 2020 y diciembre de 2020, cuando muchos grupos vieron una disminución o un cambio en la tasa de desempleo, la tasa de desempleo de las mujeres hispanas aumentó casi un punto porcentual, del 8,2% al 9,1%.”³⁹ En la pregunta de nuestra encuesta sobre el cuidado de los hijos, varios encuestados varones señalaron que sus cónyuges mujeres se quedaban en casa para cuidar de sus hijos, abandonando así la fuerza laboral.

Es importante tener en cuenta los impactos de género para las trabajadoras agrícolas en el lugar de trabajo, como su experiencia con diversas formas de acoso sexual⁴⁰ y la discriminación de género⁴¹ en el lugar de trabajo. Como se ha señalado anteriormente, mientras que algunas mujeres pueden haber perdido salarios debido a que han dejado voluntariamente el trabajo o no han buscado trabajo porque necesitan cuidar de los niños en el hogar, algunas mujeres pueden haber sido cesadas o despedidas del trabajo en una proporción mayor que los hombres o no han sido reincorporadas o lo han sido después de un despido.

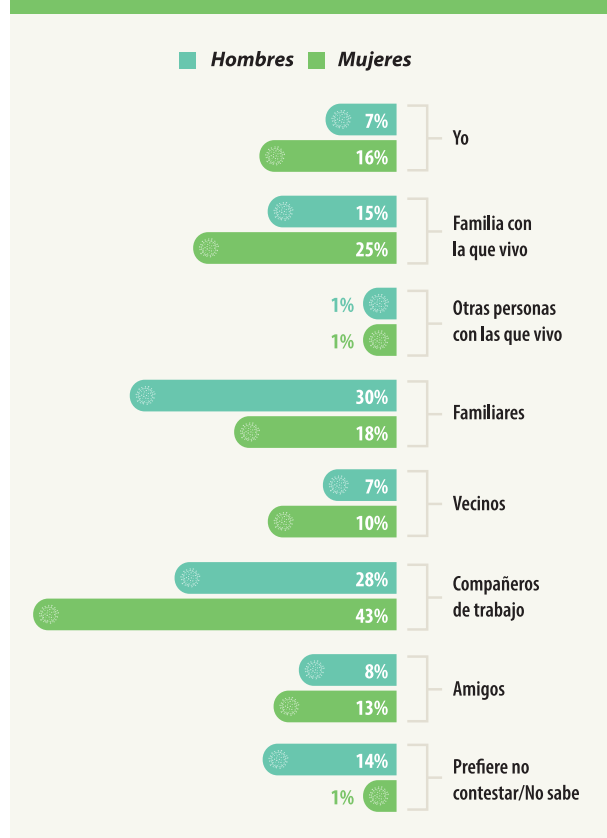
Entre las mujeres que perdieron su trabajo, las mujeres indígenas tenían más probabilidades que los hombres indígenas, o los hombres y mujeres no indígenas, de perder meses de trabajo, como se ve en la *Figura 18*. En parte, esto refleja probablemente el hecho de que algunas mujeres se quedaron en casa para cuidar de los niños cuando no había otras opciones disponibles. Varios encuestados indígenas comentaron específicamente que las mujeres se quedaban en casa para cuidar de los niños. En algunos casos, las opciones de cuidado de los niños con otras familias o vecinos se cerraron porque la gente tenía miedo de acoger a los niños de otras familias a medida que la pandemia se propagaba.

También hay tendencias visibles por indigeneidad. El 47% de los hombres indígenas dijeron que habían perdido semanas de salario, en comparación con solo el 25% de los hombres no indígenas.

II. Las mujeres declararon niveles más altos de infección por COVID-19 en comparación con los hombres.

El 43% de las mujeres declaró conocer a un compañero de trabajo infectado con COVID-19, en comparación con solo el 28% de los hombres (*Figura 19*). El 25% de las mujeres declararon que vivían con un familiar infectado con COVID-19, el 18% declararon que conocían a familiares infectados, el 16% dijeron que ellas mismas estaban infectadas, el 13% dijeron que conocían a amigos infectados y el 10% dijeron que conocían a vecinos infectados. Solo el 1% de las mujeres prefirió no responder o dijo no saber, en comparación con el 14% de los hombres que prefirieron no dar una respuesta. El 30% de los hombres dijo conocer a familiares infectados, frente a solo el 18% de las mujeres.

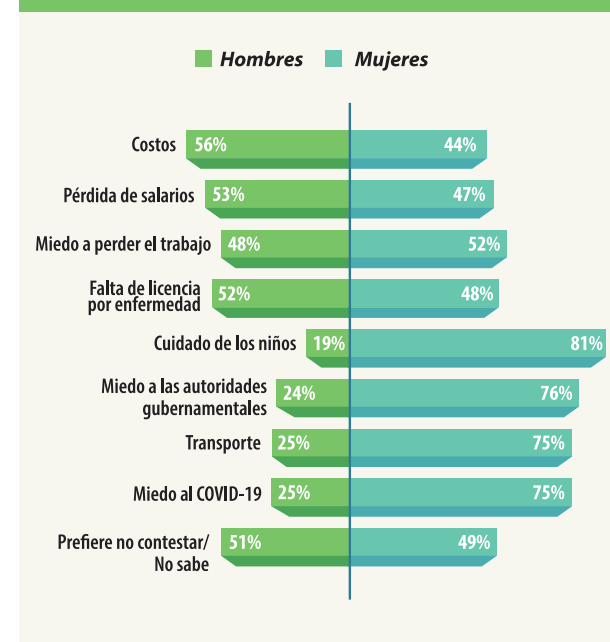
FIGURA 19. CONOCE A ALGUIEN INFECTADO CON COVID-19



III. El género desempeñó un papel importante a la hora de buscar atención médica.

Las mujeres informaron más barreras para buscar atención médica que los hombres, debido en parte a las expectativas de que son responsables del cuidado de los niños y tienen una tasa de conducción más baja que los hombres. El 81% informó que la falta de cuidado de los niños era un obstáculo, el 75% informó que el miedo a las autoridades gubernamentales era un obstáculo, el 75% citó la falta de transporte y el 75% citó el miedo a contraer una infección por COVID-19 como un obstáculo para buscar atención médica (*Figura 20*).

FIGURA 20. BARRERAS A LA ATENCIÓN MÉDICA POR GÉNERO



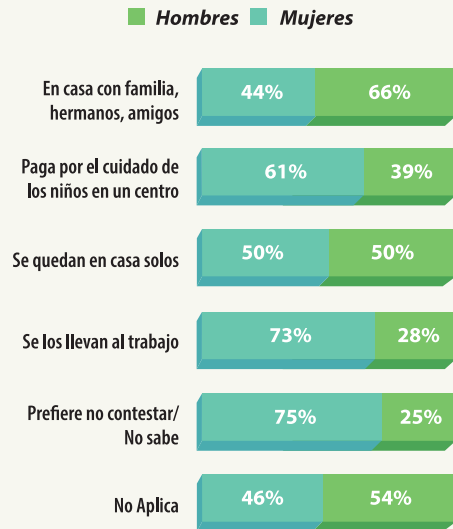
Los resultados de la *Figura 19* y la *Figura 20* proceden de preguntas de opción múltiple. Las cantidades no serán iguales al 100%.

IV. La carga que supone para las mujeres el tener que seguir trabajando para obtener ingresos Y cuidar de los hijos fue significativa. Esto se refleja en los datos que revelan que las mujeres declararon niveles de estrés más altos que los hombres.

La mayoría de las mujeres, el 61%, declaró haber pagado por el cuidado de los niños en un centro o en una casa, en comparación al 39% de los hombres (*Figura 21*). Las mujeres declararon que dejaban a los niños en casa con la familia, los hermanos o los amigos solo el 44% de las veces, en comparación con el 66% de los hombres. Esto podría sugerir que algunos hombres consideran que dejar el cuidado de los niños en manos de miembros femeninos del hogar es una solución adecuada, incluso si estas mujeres tienen que trabajar.

FIGURA 21. CUIDADOS DE NIÑOS DECLARADOS POR GÉNERO

En las últimas dos semanas, ¿dónde deja a los hijos menores de 12 años a su cargo cuando está trabajando?



“ Antes [mis hijos] se quedaban con niñeras. Pero ahora las niñeras casi no los reciben, se quedan en casa con su madre. Antes ella salía [a trabajar] pero cuando cerraron las escuelas ya no [trabaja]. ”

- Trabajadora mam del campo de frutas, Gervais, OR

“ Mi esposo me dijo que me iba a enfermar porque tenía mucho miedo a la enfermedad. Hablamos de ello [de mi miedo] y me puse a llorar y me tiré en la cama y pensé que me iba a morir. Durante varios días no quise comer ni ir al baño ni tocar nada. Me peleé con Dios. Luego algo o alguien se me metió en la cabeza y me dijo que no debía enfadarme. Que había perdido mi fe y que esto era solo una prueba para ver si era fiel. Mi iglesia me ayudó mucho diciéndome que confiara en Dios. ”

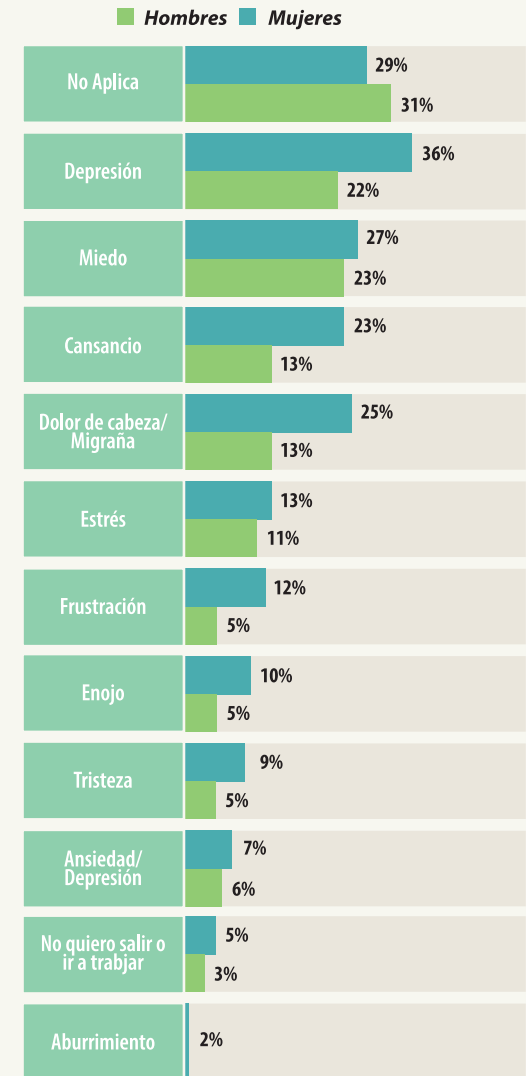
- Trabajadora agrícola de la fruta, Medford, OR

Estos datos dejan claro que son las mujeres las que se encargan la mayoría de las veces de cuidar ellas mismas a los niños o de encontrar a otra persona que les ayude. Dado que cerca del 36% de las mujeres de nuestra muestra eran solteras, divorciadas o separadas, es probable que sean las únicas encargadas del cuidado de los niños.

V. Las mujeres declaran niveles de estrés más elevados. Los niveles más altos de estrés encontrados entre las trabajadoras agrícolas de nuestra muestra están probablemente relacionados con las múltiples y mayores responsabilidades que muchas mujeres tuvieron que asumir.

Un número importante de mujeres declararon síntomas de estrés, incluyendo un 36% de depresión, un 27% de miedo, un 25% de migrañas o fuertes dolores de cabeza y un 23% de cansancio (Figura 22). La pandemia puso de manifiesto las continuas desigualdades en los roles de género en todo Estados Unidos en lo que respecta a los cuidados. Pero para los trabajadores esenciales, en particular las mujeres que son las únicas responsables de mantener a sus hijos y del cuidado, la carga fue intensa. Según el Centro Nacional de Derechos de la Mujer (NWLC, por sus siglas en inglés), "76,2% de las mujeres solteras que cuidan a sus hijos menores de 18 años están en la fuerza laboral". Con el COVID-19 "estas mujeres se han visto repentinamente obligadas a hacer malabarismos con dos trabajos: el cuidado/educación de los hijos y su empleo actual."⁴² Los trabajadores agrícolas no pueden trabajar desde casa. Aquellos que eran los únicos que ganaban dinero tenían que equilibrar seguir trabajando, el cuidado de los niños y mantenerse a sí mismos y a los niños a salvo del virus. Algunas mujeres también se sentían aterrorizadas por la posibilidad de contraer el virus y lo que pudiera ocurrirles a ellas o a sus hijos. Sin embargo, muy pocas mujeres, solo el 7% dijo tener acceso a apoyo de salud mental en comparación con solo el 4% de los hombres. Esto indica que, a pesar de los crecientes niveles de estrés a los que se ven sometidas las mujeres, la mayoría sigue sin tener acceso a apoyo en material de salud.

FIGURA 22. SALUD MENTAL POR GÉNERO



Los resultados de la Figura 21 y la Figura 22 proceden de preguntas de opción múltiple. Las cantidades no serán iguales al 100%.

TRABAJADORES AGRÍCOLAS INDÍGENAS

Aunque en este estudio no se hicieron preguntas específicas a los participantes indígenas sobre los tipos de discriminación a los que se enfrentan, los trabajadores agrícolas indígenas han relatado experiencias en las que sus compañeros de trabajo o los mayordomos les han llamado con términos despectivos como "oaxaco" u "oaxaquita". A algunos también les han dicho los supervisores y otros jefes que no se les permite hablar sus propias lenguas. Las jerarquías raciales y étnicas que sitúan a los indígenas por debajo de los mestizos y los blancos en México y Guatemala siguen a los trabajadores agrícolas indígenas de esos países en los lugares de trabajo y las comunidades de Estados Unidos.⁴⁴ Esta dinámica se manifiesta dentro y fuera del lugar de trabajo.

4. Los trabajadores agrícolas, en general, sufren la falta de recursos. Pero los que hablan lenguas indígenas se enfrentan a brechas adicionales de información y accesibilidad. Los trabajadores agrícolas indígenas de Oregón hablan al menos 26 lenguas diferentes de Guatemala y México (como triqui y mixteco, man y kanjobal, entre otras) y muchos de ellos no dominan el español. Consulte la nota 30 de la página 32 para ver la lista completa. Además, encontramos que los trabajadores agrícolas indígenas perdieron más semanas y meses de trabajo, utilizaron más las fuentes de alimentos suplementarios, utilizaron más el transporte compartido y trabajaron para los contratistas más que los trabajadores agrícolas no indígenas.

Muchos trabajadores agrícolas se enfrentan a barreras para acceder a los recursos de la comunidad. Como se mencionó anteriormente, la investigación ha documentado una cultura de estigma, como la Carga Pública, la exclusión de las redes de seguridad, la falta de confianza en el apoyo del gobierno, las

experiencias negativas en las aplicaciones anteriores, y la incertidumbre en torno a los ajustes del estatus de inmigración que crea barreras para los trabajadores agrícolas para acceder a la ayuda.⁴³

La encuesta identificó hablantes de dos variantes mam (21), kanjobal (2), kiche/quiché (1), lenguas mixtecas (17), purépecha (3), triqui (1) y zapoteco (2). Setenta y cinco encuestados (25%) informaron que sus padres o abuelos son miembros de una comunidad indígena. La mayoría de los encuestados (65%) declaró que ellos o su capataz, normalmente llamado mayordomo, recibieron formación sobre cómo estar a salvo del COVID-19 en varias ocasiones, el 22% dijo que había recibido poca capacitación y el 9% dijo que no había recibido ninguna. De los que recibieron capacitación, la información llegó de diferentes formas: aproximadamente el 13% vio un vídeo, el 79% recibió una charla, el 31% informó que se le enseñó a utilizar el equipo de protección y el 39% recibió una hoja de información escrita. La *figura 23* muestra los idiomas recogidos en la muestra.

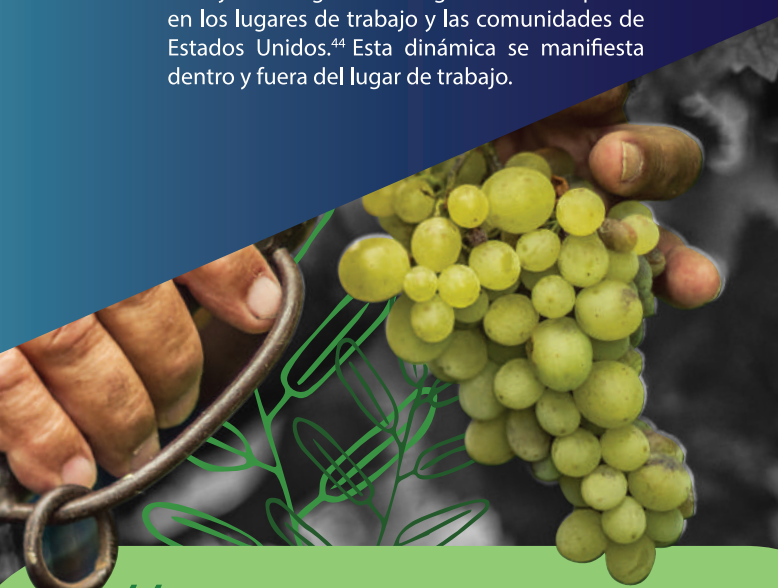


FIGURA 23. MUESTRA DE LENGUAS INDÍGENAS DECLARADAS



“ Buena, yo entiendo el español que es el idioma que se utiliza cuando se habla con nosotros. Pero creo que no todo el mundo habla español. Donde yo trabajo, muchos de nosotros hablamos mam. Yo traduzco para mi mujer y quizás para otro amigo, pero no para todos. Creo que sería mejor comunicarse con todos en mam. Las conversaciones deberían ser en mam. Algunas personas no saben leer ni escribir, así que los signos no son útiles. ”

-Trabajador agrícola de Salal y Viñedo, Cottage Grove, OR



“ Bueno, al principio nos daban explicaciones sobre cómo trabajar y cómo lavarnos las manos todos los días. Ahora solo de vez en cuando. La verdad es que hablamos idiomas como el mam u otros [idiomas] en Guatemala. Mucha gente no sabe español. Si no lo entienden, no pueden obedecer. En las explicaciones no usan los otros dialectos o idiomas. Sería bueno que dieran las explicaciones en mam, entiendo algo. Tienen que pedir favores a los que entienden para que les expliquen en otro idioma. Si no hay traducción, la gente se queda sin la información. Hay gente que viene a trabajar el primer día y no entiende. ”

- Trabajador de las bayas, Woodburn, OR

Una gran mayoría de nuestra muestra, el 92%, declaró haber recibido las instrucciones en un idioma que entendía. Sin embargo, el 5% (14) de los encuestados declaró que no recibió la capacitación en el idioma que prefería y, de ellos, solo el 1% (2) dijo que entendía parte de la información proporcionada en la capacitación. Estos 14 encuestados incluyen cuatro hablantes de la variante mam de Todos Santos, un hablante de la variante mam de San Sebastián, dos hablantes de mixteco, un hablante de purépecha, un hablante de náhuatl, dos de inglés y tres de español. Ocho personas declararon que preferían no responder.

Aunque una persona dijo que contaba con interpretación mam para los textos y los videos de YouTube, los comentarios de otros encuestados mam revelaron una preocupación generalizada por la falta de comprensión de muchas personas. Varias personas informaron que trabajaban con una mayoría de hablantes de mam en la cosecha de arándanos, y pensaban que al menos la mitad de ellos no entendían el español ni las instrucciones.

Todos los encuestados, excepto tres, optaron por hacer la entrevista en español (esto puede ser un artefacto de la composición del equipo de la encuesta, que solo tiene un par de entrevistadores disponibles que hablan lenguas indígenas mesoamericanas). Además, los datos apuntan a la necesidad de desarrollar competencias en una diversidad

de lenguas indígenas de México y Guatemala para futuros esfuerzos de divulgación e investigación. El 93% de los encuestados indicó el español como una de las lenguas que utilizan en casa. Esto podría indicar que la falta de competencia lingüística en la información de divulgación relacionada con COVID-19 está produciendo vacíos de información. Además, algunos hablantes de lenguas indígenas entienden algo de español, pero no lo hablan con fluidez. Debido al racismo y la discriminación históricos y actuales contra los pueblos indígenas en México y Guatemala, los encuestados también pueden mostrarse reacios a revelar su identidad indígena o a solicitar que la entrevista se realice en su lengua materna.

I. En los lugares de trabajo en el campo, el 49% (37) de los trabajadores agrícolas indígenas trabajaban con un contratista en comparación con solo el 22% (49) de los trabajadores agrícolas que no se identifican como indígenas de Mesoamérica (México y Guatemala) (Figura 24).

Los trabajadores agrícolas indígenas son más propensos a trabajar para contratistas de mano de obra agrícola (49%), seguidos por los productores (32%), agencias de personal (8%), otros tipos de empleadores (6%), empacadora 4%, y 1% prefirió no revelar. Aunque el noroeste del Pacífico ha sido el hogar de los trabajadores agrícolas indígenas desde el Programa Bracero,⁴⁵ (en particular los mixtecos) muchos trabajadores agrícolas indígenas que han llegado en los últimos cinco años es probable que trabajen junto a otros recién llegados, a través de contratistas de trabajo agrícola. Algunos trabajadores agrícolas indígenas guatemaltecos que han llegado en los últimos ocho años informaron que muchos trabajadores rotan entre el trabajo con contratistas en entornos agrícolas formales y la cosecha de salal, hongos o piñas como trabajadores independientes o con contratistas. Los recién llegados a las redes comunitarias estrechamente conectadas suelen remitirse unos a otros a los contratistas.



II. Los trabajadores agrícolas indígenas fueron los más propensos a recibir una charla sobre las medidas de seguridad COVID-19, pero recibieron menos información que los trabajadores agrícolas no indígenas específicamente sobre el equipo de protección.

Aunque muchos trabajadores agrícolas indígenas pueden entender algo de español, no es su primera lengua. Las charlas rápidas en español pueden no transmitir toda la información necesaria. Las explicaciones en video con demostraciones, a menudo el modo de comunicación preferido por los trabajadores agrícolas

indígenas⁴⁶, solo fueron recibidas por el 8% de los trabajadores agrícolas indígenas (Figura 5).

Una capacitación adecuada debe incluir servicios de interpretación apropiados y de calidad en los idiomas representados en las cuadrillas de trabajo, y oportunidades para que las personas hagan preguntas. Además, los capacitadores deben asegurar a los participantes que su empleador no tomará represalias contra ellos por hacer preguntas.

“ Cuando me quedé sin trabajo, no tenía dinero para pagar a alguien que cuidara de mi hija. Otros gastos fueron el teléfono, el envío de dinero a mi familia en Guatemala que fueron deportados de aquí. También tengo una enfermedad grave y tengo que pagar las medicinas. Pago 125 dólares por dos meses de medicinas. También tengo que pagar para ir a la consulta del médico por mi enfermedad. ”

- Trabajador agrícola forestal, de salal, bayas, y viñedos, Cottage Grove, OR

FIGURA 24. TRABAJADORES AGRÍCOLAS INDÍGENAS POR TIPO DE EMPLEADOR

■ Agencia de Personal ■ Contratista ■ Empacadora
■ Productor ■ Otro ■ Prefiere no contestar/No Sabe

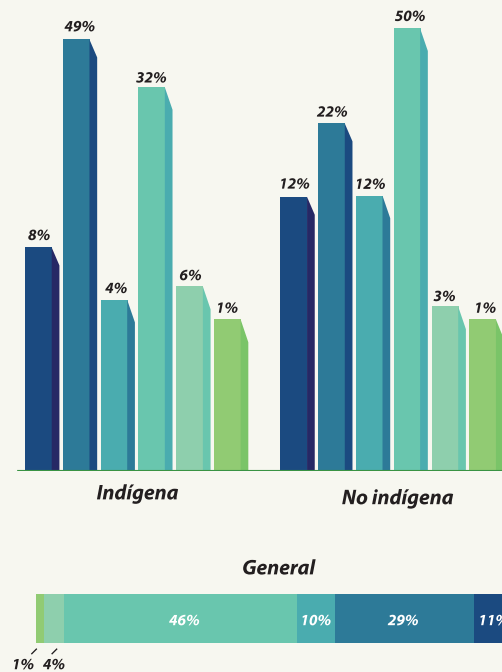
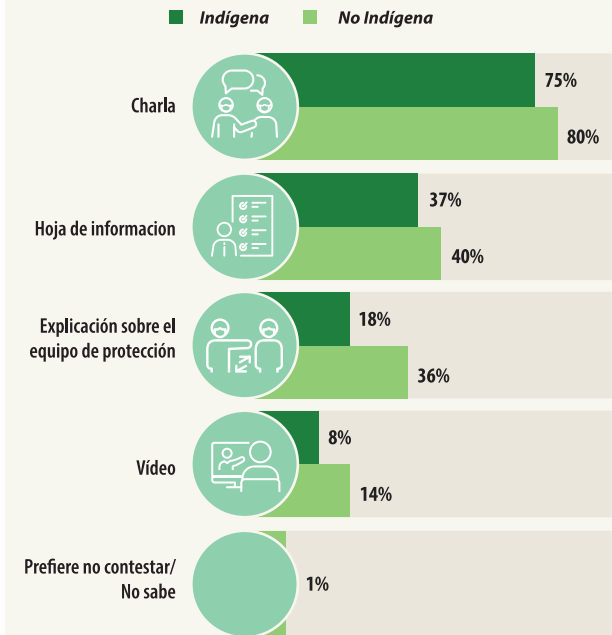


FIGURA 25. TIPO DE CAPACITACIÓN DE COVID-19 PROPORCIONADA POR EL EMPLEADOR

¿Qué tipo de capacitación COVID-19 ha recibido de su empleador?



Preguntas de opción múltiple. Las cantidades no serán iguales al 100%.

De los catorce trabajadores agrícolas (5%) de nuestra muestra que dijeron no haber recibido formación en su idioma preferido, nueve personas, o el 13% de los trabajadores agrícolas indígenas, informaron la inaccesibilidad del idioma en la capacitación proporcionada por el empleador. Otro 4% prefirió no contestar o no sabía.

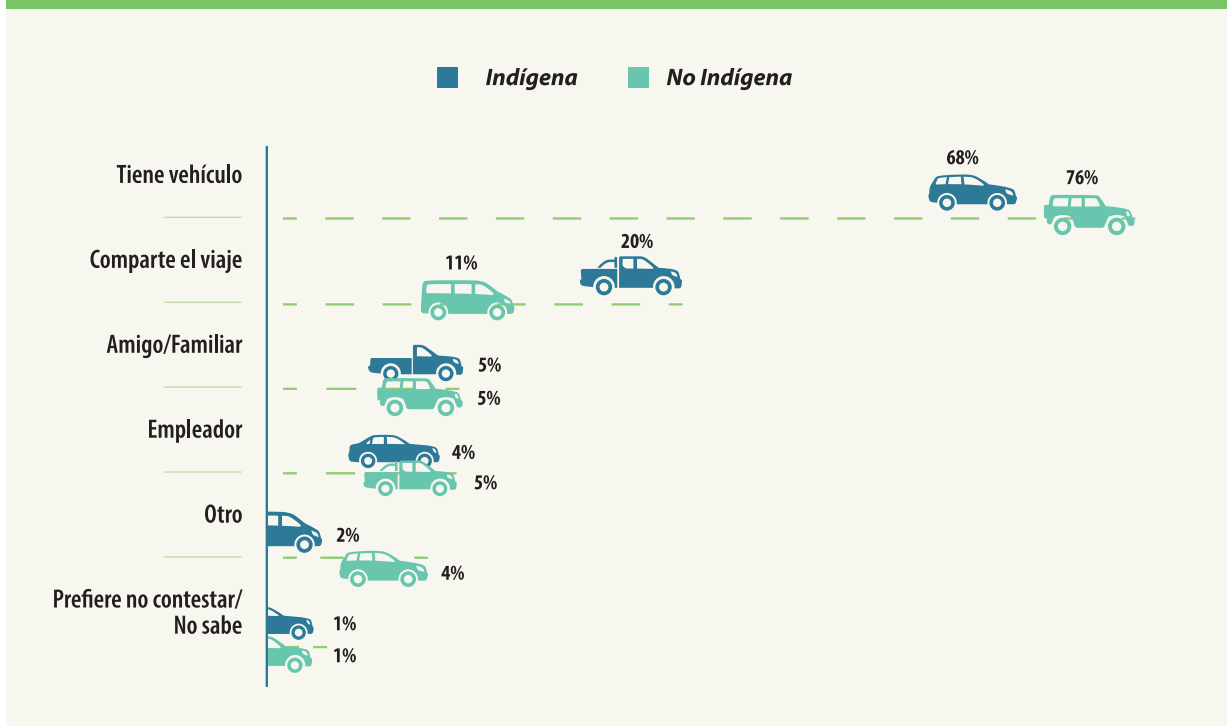
III. Los trabajadores agrícolas indígenas eran más propensos a pagar un viaje compartido con personas ajenas a su hogar como modo de transporte al lugar de trabajo (Figura 26).

La incapacidad de las personas indocumentadas para conseguir un permiso de conducir en Oregon puede afectar al acceso de los trabajadores agrícolas a un transporte fiable. Aunque las leyes de licencias han cambiado recientemente en Oregon, muchas personas indocumentadas siguen teniendo dificultades para navegar por el sitio web del DMV en inglés, incluso para

pedir una cita. Para los recién llegados, incluyendo los trabajadores agrícolas indígenas, los ingresos más bajos hacen que la compra de un auto sea un desafío, ya que la gente prioriza otros gastos como la vivienda y la comida. La falta de acceso a los permisos de conducir y la interdependencia dentro de las redes comunitarias de los pueblos de origen hace que los trabajadores utilicen servicios de transporte compartido y de auto compartido gestionados por otros, a menudo en furgonetas llenas a máxima capacidad.

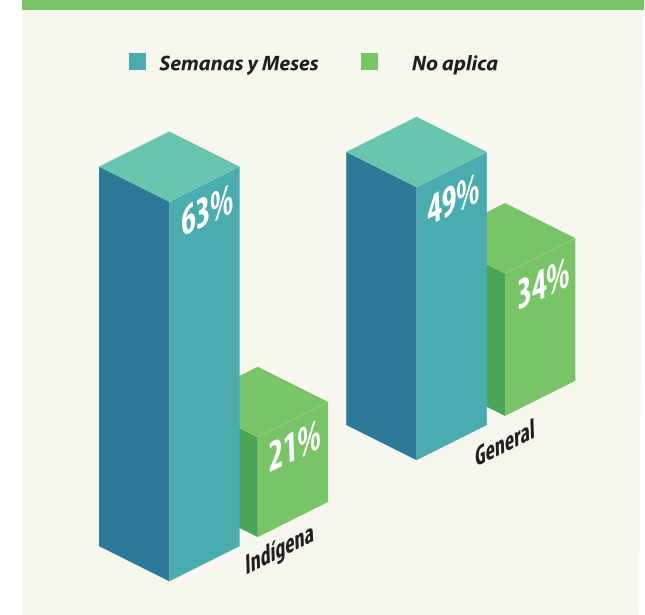
IV. Los trabajadores agrícolas que se autoidentifican como indígenas son más propensos a decir que han perdido semanas y meses de salario. Los resultados indican que las pérdidas salariales han creado inseguridad alimentaria y de vivienda para los trabajadores agrícolas que luchan por pagar la comida y la renta cada mes.

FIGURA 26. MEDIO DE TRANSPORTE HACIA EL TRABAJO



El 63% de los trabajadores agrícolas indígenas dijeron que habían perdido semanas y meses de salario, en comparación con solo el 49% de los trabajadores no indígenas que declararon las mismas pérdidas. Solo el 21% de los encuestados indígenas dijo que la pregunta no se aplicaba a ellos, en comparación con el 34% de los que no se identifican como indígenas. La pérdida de ingresos para algunos tuvo consecuencias muy difíciles (Figura 27).

FIGURA 27. PÉRDIDA DE SALARIOS POR INDIGENEIDAD

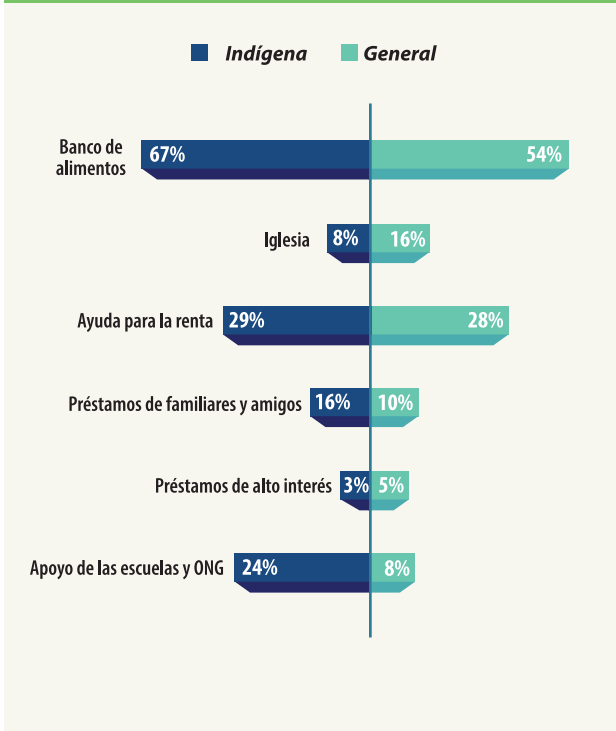


Estas pérdidas de ingresos crearon dificultades económicas para pagar los gastos básicos. Para los trabajadores agrícolas indígenas estas inseguridades han sido más acentuadas en áreas específicas: alimentos 69%; renta 71%; gas y electricidad 68%; y cuidado de los niños 21%. A través de una pregunta de respuesta abierta, los trabajadores agrícolas indígenas también informaron la dificultad para pagar muchas formas de seguro 23% (auto, casa, y la cobertura de salud); 19% identificó los gastos relacionados con automóviles, tales como los pagos de automóviles, el registro, el seguro; 11% informó la dificultad para pagar por Internet (necesario para los niños en la

escuela); 9% tuvo problemas para pagar sus facturas de teléfono celular y las facturas médicas; y 4% identificó la dificultad para pagar los servicios públicos (electricidad, agua, gas, cargos por basura).

Estos trabajadores agrícolas encontraron fuentes de apoyo similares a las de los no indígenas, pero eran más propensos a citar sus redes, como los bancos de alimentos (67%), los préstamos de familiares y amigos (16%) y el apoyo de la escuela y la comunidad como fuentes importantes de ayuda (Figura 28). Muchos trabajadores agrícolas citaron los almuerzos escolares y la entrega de cajas de alimentos por parte de organizaciones sin fines de lucro y comunitarias como apoyo fundamental. Los trabajadores agrícolas indígenas citaron comúnmente el uso de fuentes de apoyo relacionadas con la obtención de alimentos, lo que sugiere la presencia de inseguridad alimentaria entre este grupo de trabajadores que ponen comida en las mesas de los residentes de Oregón.

FIGURA 28. USO DE REDES Y APOYO COMUNITARIO



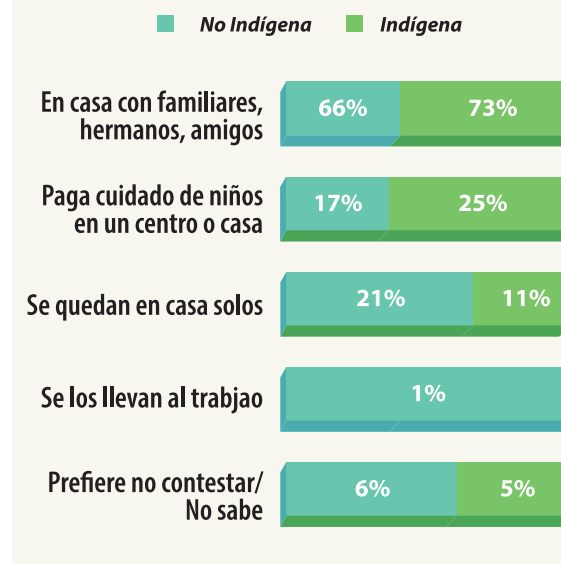
V. Los trabajadores agrícolas indígenas declararon haberse sometido a la prueba de COVID-19. A pesar de haber superado las barreras del idioma y del acceso a la atención médica, una mayor proporción de trabajadores indígenas declaró haberse sometido a la prueba de COVID-19 que los trabajadores agrícolas no indígenas. El 47% (35/75) de los trabajadores agrícolas indígenas declaró haberse sometido a la prueba en comparación con el 33% (75/225) de los trabajadores agrícolas no indígenas (Figura 2). Una explicación del porqué podría deberse a los mayores casos de brotes de COVID-19 o la divulgación dirigida por parte de las Organizaciones de Base Comunitaria (OBC, por sus siglas en inglés) o las clínicas. Se necesita un análisis más profundo para entender el motivo.

FIGURA 29. TRABAJADORES QUE DECLARAN HABERSE SOMETIDO A LA PRUEBA COVID-19 POR INDIGENEIDAD



VI. Los trabajadores agrícolas indígenas con hijos (73%) eran más propensos que los no indígenas (66%) a decir que utilizaban una amplia red de familiares, amigos y niños mayores para cuidar a los niños menores de 12 años. Sin embargo, el 25% de los trabajadores agrícolas indígenas dijo que pagaba por el cuidado de los niños, en comparación con el 17% de los trabajadores agrícolas no indígenas de la muestra (figura 30).

FIGURA 30. FUENTES DE CUIDADO DE LOS NIÑOS, POR INDIGENEIDAD



Los resultados de la Figura 28 y la Figura 30 proceden de preguntas de opción múltiple. Las cantidades no serán iguales al 100%.

Esto puede reflejar la mayor pérdida de ingresos sufrida por los trabajadores agrícolas indígenas durante la pandemia, lo que les dio pocos recursos para gastar en el cuidado remunerado de los niños. Las mujeres que dejaron de trabajar para quedarse en casa y cuidar de los niños pueden verse reflejadas aquí.

TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

En el momento en que los trabajadores agrícolas necesitaban más a la OSHA de Oregón, la OSHA de Oregón se ausentó de la supervisión del lugar de trabajo para garantizar la protección de los trabajadores esenciales. Una comparación preliminar del informe de las 25 principales infracciones de la OSHA de Oregón en el último año parece estar en camino de ver una disminución de las citaciones en el lugar de trabajo para la vivienda de los trabajadores agrícolas. La OSHA de Oregón solo tenía 6 citaciones en su lista de "Top 25" hasta ahora, en comparación con 176 en 2019.⁴⁷ Las inspecciones agrícolas parecen haber disminuido también a partir de 2020. La falta de inspecciones y citaciones es preocupante porque puede crear aún menos fe en un proceso impulsado por las quejas. Esto significa que los trabajadores agrícolas deben superar grandes obstáculos, incluyendo el riesgo de represalias cuando exigen condiciones de trabajo seguras. Las inspecciones aleatorias y la aplicación de modelos alternativos de inspección comunitaria pueden ser medidas para restablecer la confianza.

“ Los propios trabajadores se turnan para mantener limpios los baños.
- Trabajador agrícola de un vivero, Woodburn, OR

Un ejemplo es la creación de un modelo que permita a las organizaciones comunitarias presentar demandas en nombre de estos trabajadores, para protegerlos de las represalias y evitar que se presenten ante los tribunales y se arriesguen a perder sus empleos. Esto supondría una gran diferencia para los trabajadores que hoy en día optan por no presentar denuncias contra los empleadores debido a los contratos y al miedo a las represalias. A continuación, presentamos un resumen de las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas de Oregón durante el COVID-19.

5. Los trabajadores agrícolas toman precauciones en casa y en el trabajo en la medida de lo posible. A pesar de sus mejores esfuerzos, no todos los empleadores han tomado medidas consistentes para prevenir el COVID-19.

Los trabajadores agrícolas han realizado cambios significativos en el lugar de trabajo y en el hogar para limitar su exposición al COVID-19. Desde el comienzo de la pandemia, la mayoría de los trabajadores agrícolas afirman haber cambiado sus prácticas antes de entrar en su casa después del trabajo para proteger a sus familias y a otras personas en el hogar, incluyendo el cambio y el lavado de la ropa tan pronto como llegan, la limitación de la interacción con la familia hasta después de haberse duchado, y la desinfección de los mostradores con más frecuencia.

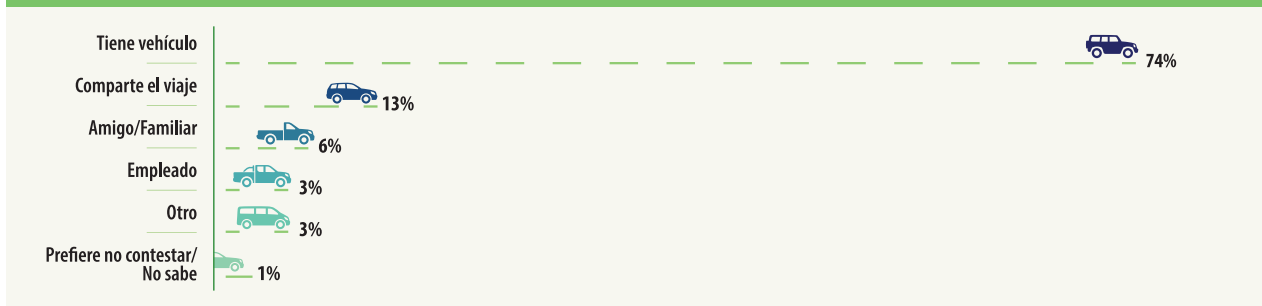
I. Cuando se dispone de equipo de protección, los trabajadores agrícolas toman las precauciones necesarias y siguen los procedimientos de seguridad en el hogar y en el lugar de trabajo para minimizar la exposición a COVID-19, incluyendo el cambio de su modo de transporte al lugar de trabajo.

En el lugar de trabajo, el 57% de los trabajadores agrícolas afirma lavarse las manos con frecuencia, cinco veces o más, y muchos comentan que utilizan desinfectante de manos cuando no hay estaciones de lavado de manos disponibles.

Desde que comenzó la pandemia de COVID-19, el 90% de los encuestados afirma que utiliza mascarillas durante toda su jornada laboral. Informan que, en general, el 73% de sus compañeros de trabajo también llevan mascarilla en todo momento.

También parece estar produciéndose un cambio notable en los planes de transporte de los trabajadores agrícolas hacia y desde el trabajo. Mientras que en el pasado un número significativo puede haber viajado al trabajo en furgonetas u otros vehículos compartidos más grandes, el 74% de los trabajadores agrícolas informó que había hecho cambios en sus planes

FIGURA 31. MEDIO DE TRANSPORTE HACIA EL LUGAR DE TRABAJO



de transporte. Muchos viajaron en sus propios vehículos y evitaron compartir el auto con personas ajenas a sus hogares como estrategia para limitar la exposición al virus (Figura 31). Si bien esta ha sido una estrategia popular, el 13% de los trabajadores agrícolas todavía informa que comparten auto con raiteros (conductores con vehículos que ofrecen transporte compartido por una tarifa). Solo el 6% dijo que conducía con amigos o familiares y el 3% de los trabajadores agrícolas dijo que viajaba con su empleador. Este cambio en el transporte ha creado vulnerabilidades únicas para aquellos que carecen de transporte y no pueden distanciarse de otros conductores. También puede someter a algunos trabajadores agrícolas a situaciones hostiles. En un caso, una trabajadora agrícola declaró que la persona con la que iba a trabajar la abordó sexualmente y la dejó tirada en el campo.

II. Los trabajadores agrícolas informan de periodos durante la jornada laboral en los que carecen de equipos de protección individual (EPI) adecuados y no pueden distanciarse socialmente, a pesar de que dicen que los empresarios han tomado algunas medidas para prevenir la infección por COVID-19.

Mientras que la mayoría de los trabajadores agrícolas reportaron que su empleador hizo algunos cambios⁴⁸ para prevenir la propagación del COVID-19, tales como la adición de más baños y estaciones de desinfección, el 20% de los trabajadores agrícolas informó que no hubo cambios en las condiciones de los baños y áreas de lavado de manos. El 78% de los trabajadores agrícolas declaró haber recibido una mascarilla proporcionada por

el empleador. A pesar de los esfuerzos realizados para suministrar mascarillas a los trabajadores agrícolas, el 19% de los trabajadores agrícolas declararon que su empleador no les proporcionaba mascarillas. En comparación con el 17% de los trabajadores no indígenas, el 27% de los trabajadores agrícolas indígenas afirmaron no haber recibido una mascarilla proporcionada por el empleador. El 66% de los trabajadores agrícolas declararon que sus mascarillas eran de tela. El 22% de los trabajadores agrícolas dijeron que recibían máscaras desechables de su empleador. De estos trabajadores, el 35% usó las mascarillas desechables proporcionadas por el empleador durante un día, el 6% dijo que, durante 2 días, y el 8% dijo que usó la máscara durante 3 días o más.

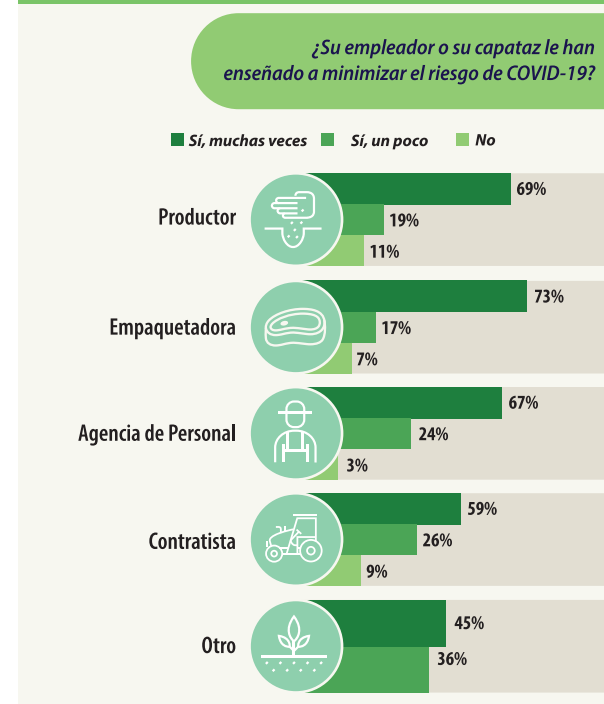
La mayoría, el 65%, de los trabajadores agrícolas dijo que su empleador los capacitó sobre cómo minimizar el peligro del COVID-19 "muchas veces" y el 22% dijo que recibió "poca" capacitación (Figura 3).

A pesar de los elevados casos de capacitación, el 9% de los trabajadores agrícolas dijo no haber recibido capacitación sobre cómo minimizar la exposición al COVID-19. Los trabajadores que nos dijeron que no habían recibido capacitación se encontraban en todos los tipos de empleadores: 11% cultivadores, 9% contratistas, 7% empaquetadoras y 3% agencias de personal. Solo el 45% de los trabajadores agrícolas empleados por "otros" dijo que había recibido capacitación "muchas veces". Los empleadores de la categoría "otros" incluían el empleo informal a través de un contacto personal y los que no tenían claro de quién eran empleados y quién firmaba su cheque.

El tipo de capacitación más común que los trabajadores agrícolas recibieron de su capataz o empleador fue una charla, 79%; seguido de una hoja informativa, 39%. El 31% de los trabajadores agrícolas dijo que recibió una explicación sobre cómo utilizar el equipo de protección. Sin embargo, solo el 13% de los trabajadores agrícolas dijo haber visto un video de capacitación, y solo el 1% prefirió no responder o no sabía. Catorce trabajadores agrícolas (5%) de nuestra muestra dijeron que no habían recibido capacitación en el idioma que preferían.

El 32% de los trabajadores agrícolas informó que durante las reuniones o debido a la estructura del trabajo, hay momentos durante la jornada laboral en los que los trabajadores agrícolas no pueden permanecer a seis pies de distancia. En aquellos trabajos que requieren trabajar en estrecho contacto en todo momento o en períodos específicos, el 30% de los trabajadores agrícolas informa que los empleadores les exigen estar más cerca de seis pies de distancia, sin EPI. (Figura 33).

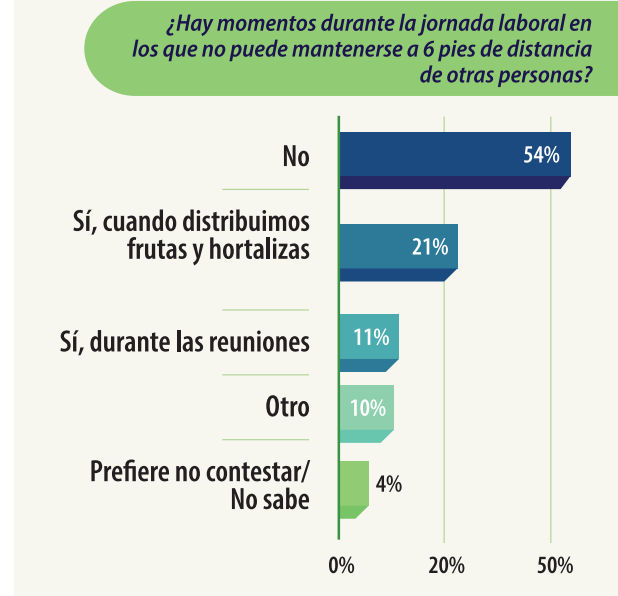
FIGURA 32. CAPACITACIÓN DE COVID-9 POR TIPO DE EMPLEADOR



* Las opciones de respuesta Otros y Prefiero no responder/No sé no aparecen en el gráfico.



FIGURA 33. MANTENER LA DISTANCIA DE SEIS PIES



Los trabajadores agrícolas tenían varias recomendaciones sobre las prácticas de los empleadores que se pueden implementar para establecer y mantener el distanciamiento social, algunas que son específicas del lugar de trabajo y otras que se pueden aplicar en múltiples entornos. Muchos trabajadores agrícolas recomendaron añadir más baños y estaciones de lavado de manos y desinfectarlas con más frecuencia, continuar la educación y dar continuamente información sobre las prácticas de prevención del COVID-19. Muchos trabajadores agrícolas tenían recomendaciones específicas sobre cómo mejorar los flujos de trabajo para mejorar el distanciamiento, incluyendo la ralentización de las cintas transportadoras y la creación de un mejor plan para cuando los trabajadores agrícolas se reúnen para descargar la fruta que han recogido.

6. Debido a sus condiciones de vida y de trabajo y a la falta de seguro médico, los trabajadores agrícolas se encuentran con barreras para acceder a las pruebas y a la atención del COVID-19, luchan por hacer una cuarentena efectiva en viviendas superpobladas y temen los costos de los gastos médicos si llegan a enfermarse gravemente por el COVID-19.

La encuesta sugiere que los trabajadores agrícolas conocen a personas infectadas o han estado directamente expuestas al COVID-19. Más del 55% de los trabajadores agrícolas informó que ellos o personas que conocían estaban infectados por el COVID-19. El 36% de los trabajadores agrícolas conocía a un compañero de trabajo que estaba infectado y el 22% informó que alguien en su hogar había sido infectado. El 23% informó que un pariente había contraído el COVID-19, y el 9% informó que un vecino había sido infectado. Cuando se les preguntó qué pasó con la(s) persona(s) infectadas, el 10% murió, el 28% dijo haber sido trasladado al hospital, el 53% fue aislado de su familia cuando fue posible, el 17% informó que siguió aislado en el mismo hogar con la familia y el 13% prefirió no responder.

Actualmente, la OHA no da a conocer la ocupación de los fallecidos por COVID-19. Los resultados indican una tasa de mortalidad mucho más alta que el 1% comunicado por los Centros de Control de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés)⁴⁹ y de lo que cabría esperar de una muestra pequeña. De nuestros 300 encuestados, el 5% afirma haber perdido a alguien cercano (compañero de trabajo, familiar o vecino) a causa del COVID-19. En un porcentaje ligeramente superior, el 6% afirma haber recibido un diagnóstico positivo de COVID-19.

A pesar de la exposición, pocos trabajadores agrícolas declararon haberse hecho la prueba. En general, el 37% (110 trabajadores agrícolas) declaró haberse sometido a la prueba del COVID-19 en nuestra muestra. El 47% de los trabajadores agrícolas indígenas indicó haberse hecho la prueba. De los 33 trabajadores agrícolas que informaron que alguien en su hogar se infectó, el 7% (22 trabajadores agrícolas) dijo que se hizo una prueba.

También examinamos más de cerca a los trabajadores agrícolas que declararon conocer a alguien en el trabajo que estaba infectado con COVID-19. Solo el 39% de los cincuenta y cuatro trabajadores agrícolas que declararon conocer a un infectado en el lugar de trabajo informaron que se habían hecho la prueba. Estos resultados no reflejan completamente la ola de infecciones de finales de otoño y principios de invierno. Se requiere más investigación sobre la accesibilidad y la equidad de las pruebas para comprender plenamente las tasas de pruebas.

“ Los trabajadores no pueden mantener la distancia, porque cuando empaquetamos las flores, la cinta transportadora va muy rápido y necesitamos la ayuda de otras personas y por eso no podemos distanciarnos lo suficiente.

-Trabajador agrícola de vivero, Woodburn, OR ”



“ Mi esposa y yo tuvimos que buscar otro lugar para vivir porque vivimos en un apartamento de dos habitaciones con siete personas y cuando mi esposa contrajo el virus tuvimos que dejar ese lugar. ”

- Trabajador agrícola de las bayas, Condado de Jackson, OR

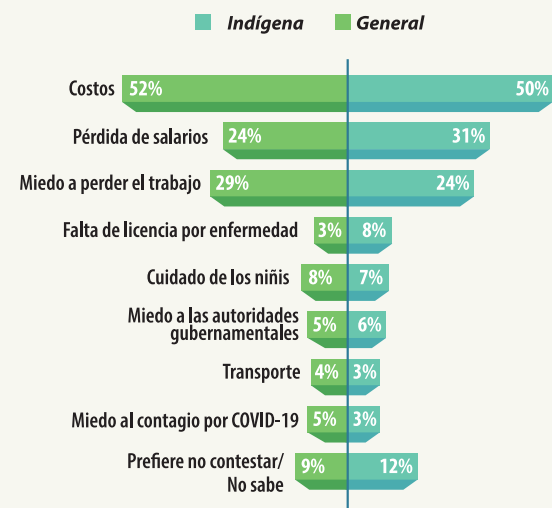
A continuación, cruzamos las referencias de los trabajadores agrícolas que informaron haber sido sometidos a una prueba de COVID-19 con los que informaron un caso positivo en el lugar de trabajo por tipo de empleador. Encontramos que el 41% de los que trabajaban para un agricultor, el 25% para el FLC, el 11% para una agencia de personal y el 50% de los que trabajaban para "otro" empleador se sometieron a la prueba después de la exposición en el lugar de trabajo. En nuestra pequeña muestra de 29 encuestados que trabajaban en un centro de empaquetado, el 83% que informó una exposición en el lugar de trabajo, se sometió a una prueba de COVID-19. Es importante señalar que nuestras preguntas sobre las pruebas de COVID-19 solo representan un momento en el tiempo y no preguntamos directamente a los trabajadores agrícolas si se contagiaron en lugar de trabajo.

La mayoría de los trabajadores agrícolas informó que irían a una clínica (74%) si necesitaran atención médica, seguido por el hospital o la sala de emergencias (38%), algunos consultarían en línea (12%) y dos trabajadores agrícolas dijeron que irían a la iglesia. En muchos de los comentarios, los trabajadores agrícolas reconocieron clínicas específicas con las que estaban familiarizados, como la Clínica Virginia García en Cornelliuss o la Clínica Médica Salud en Woodburn. Sin embargo, el costo y el miedo a perder el trabajo siguen siendo obstáculos importantes para acceder a las pruebas y a la atención médica. El 50% de los trabajadores agrícolas declaró que el costo de la atención les impediría buscar atención médica (Figura 3).

El 31% informó que la pérdida de salario por ausentarse del trabajo era un obstáculo. El 24% de los trabajadores agrícolas declaró que temía perder su trabajo si se le diagnosticaba COVID-19. La falta de licencia por enfermedad y el cuidado de los niños también fueron identificados como obstáculos por el 8% y el 7% de los encuestados, respectivamente. El 6% de los trabajadores agrícolas temía a las autoridades gubernamentales y el 3% sugirió que el transporte era un obstáculo. Al 3% de los trabajadores agrícolas les preocupaba infectarse por el COVID-19 si acudían a un centro de atención médica y el 12% prefirió no responder o no sabía.

Cuando observamos las barreras de la atención médica según la indigeneidad, los trabajadores agrícolas que se identifican como indígenas informaron que el miedo a

FIGURA 34. BARRERAS PARA BUSCAR ATENCIÓN MÉDICA



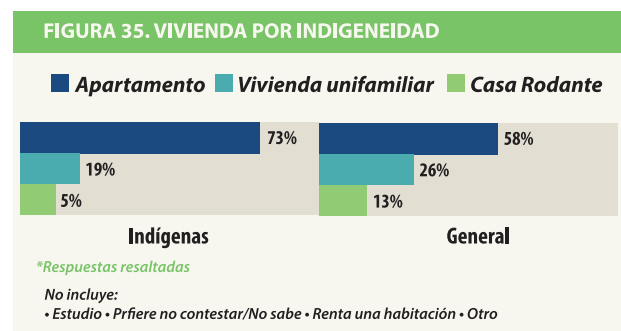
Preguntas de opción múltiple. Las cantidades no serán iguales al 100%.

perder el trabajo es una barrera significativa con una tasa de respuesta más alta (29%) que los encuestados no indígenas (24%). Además de las barreras lingüísticas, es probable que esto se deba a que trabajan en empleos estacionales, inestables y peor pagados que otros trabajadores agrícolas, y tienen menos apoyo en el lugar de trabajo (Figura 34). Hubo barreras a la hora de buscar atención en función del género, tal y como se ha comentado en la sección de Trabajadoras Agrícolas. Además, descubrimos que pocos trabajadores agrícolas tienen los medios para ponerse en cuarentena o aislarse si ellos o alguien de su hogar está enfermo. La mayoría de los trabajadores agrícolas informó que comparte su dormitorio con la familia, por lo general los cónyuges y los niños pequeños. La mayoría de los trabajadores agrícolas dijo que su vivienda no había cambiado desde el comienzo de la pandemia. Solo el 3% (10 trabajadores agrícolas) dijo que ahora vivía con más personas. La encuesta no preguntaba directamente si los trabajadores agrícolas vivían con más de una familia.

Cuando se les preguntó a los trabajadores agrícolas qué planes podrían tener para ponerse en cuarentena o aislarse si ellos o alguien en el hogar se infecta con COVID-19, la gran mayoría (70%) informó que se quedaría

en una habitación o un espacio seguro en su hogar. Al 34% de los trabajadores agrícolas les preocupaba aislarse en sus casas y considerarían quedarse en una habitación de hotel (21%) o en una tienda de campaña (13%) como alternativa. En las respuestas abiertas, muchos trabajadores agrícolas (19%) compartieron que les preocupaba aislarse, indicando que no tenían un plan y que sería difícil aislarse.

Un trabajador agrícola informó que se enfrentaba a la inseguridad de la vivienda. Vivía en su auto con los niños mientras buscaban un nuevo apartamento. Es probable que esta situación haya aumentado debido a los incendios forestales, ya que los trabajadores tienen que seguir trabajando, aunque hayan perdido su vivienda.



Los trabajadores agrícolas indígenas son más propensos a decir que viven en apartamentos que los trabajadores no indígenas, lo que probablemente se traduce en unas condiciones de vida más hacinadas, sobre todo si los apartamentos se comparten entre más de un hogar o tienen un alto nivel de ocupantes (Figura 35). Una familia que vivía en un apartamento de dos habitaciones tenía un miembro que enfermó con el virus y tuvieron que irse.

7. Los trabajadores agrícolas se preocupan mucho por sus familiares fuera de Estados Unidos y la pandemia ha provocado una importante reducción de las remesas enviadas a las familias de México y Guatemala que dependen de ellos.

El 90% de los encuestados informó que se preocupan por sus familias en sus comunidades de origen, lo que ilustra las fuertes conexiones que la gente tiene con la familia fuera de los EE.UU. Los resultados sugieren la carga

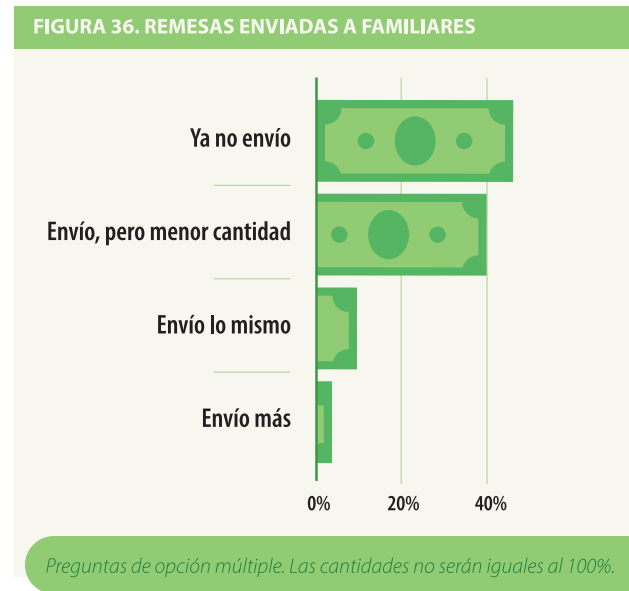
económica y emocional adicional que los trabajadores agrícolas soportan al proporcionar apoyo a sus familias extendidas fuera de los EE.UU. COVID-19 ha creado desafíos significativos para aquellos que apoyan a sus familias en el extranjero.

Los trabajadores agrícolas informaron una amplia gama de preocupaciones relacionadas con sus familias en las comunidades de origen.

A la mayoría de los encuestados les preocupaba que sus familiares enfermaran de COVID-19. También les preocupaba la falta de trabajo debido a las cuarentenas, la falta de acceso a la atención médica, la falta de fondos, la escasez de alimentos, los problemas de salud, las afecciones médicas subyacentes como la diabetes que se mezclan con el COVID-19, que sus familiares -en particular los padres- se enfermaran y que no pudieran salir de los Estados Unidos para ir a verlos. Algunos expresaron su falta de fe en las instituciones sanitarias de México y Guatemala.

En general, la gran mayoría de nuestra muestra, el 85% o 254 trabajadores agrícolas, dijo que tiene familia en sus países de origen a la que apoyan mediante las remesas. De

Si tiene familiares en su país de origen a los que apoya con remesas, ¿ha podido seguir enviando dinero?



esos 254 trabajadores agrícolas, el 9% de los encuestados declaró que sigue enviando algún nivel de dinero a sus familiares en sus comunidades de origen. Muchos de los que envían (40%), envían cantidades más pequeñas. El 9% envía al mismo nivel que antes de la pandemia. (Figura 36).

Solo el 2% de los trabajadores agrícolas declaró que enviaba más. El 45% de los encuestados indicó que ya no envía, sobre todo debido a las limitaciones de ingresos. El 3% prefirió no contestar y el 1% respondió "otro". El 15% indicó que la pregunta no se aplicaba a ellos.

Los comentarios revelaron cómo la pérdida de trabajo y las propias deudas de los trabajadores agrícolas afectaron a su capacidad para enviar fondos. Uno de ellos aún debía un préstamo para pagar a un coyote por el paso a EE.UU. y tuvo que renegociar.

La pandemia mundial de COVID-19, exacerbada por los incendios forestales sin precedentes en Oregón, ha demostrado que los trabajadores agrícolas considerados "esenciales" están en la primera línea de la crisis climática, empeorando unas condiciones de trabajo ya peligrosas para mantener los alimentos en nuestras mesas. La población de trabajadores agrícolas de Oregón -con una proporción abrumadora de personas latinas e indígenas de México y Guatemala- ha experimentado tasas desproporcionadamente más altas de infección por COVID-19 que las personas de otros orígenes étnicos e industrias de empleo. El informe semanal sobre el COVID-19 de la Autoridad Sanitaria de Oregón⁵⁰ destaca que los lugares de trabajo agrícolas y de envasado de alimentos son especialmente vulnerables (es decir, de alto riesgo) a la propagación del virus debido a los flujos de trabajo y a otros factores que crean una sobrerrepresentación de los casos sufridos por las personas de color en los lugares de trabajo agrícolas, como las altas tasas de infección en zonas agrícolas como los condados de Umatilla, Morrow y Malheur.⁵¹ A pesar de los desafíos, los trabajadores agrícolas de Oregón demuestran su compromiso con la seguridad frente al COVID-19 al enfrentarse a retos económicos, sanitarios y sociales sin redes de seguridad y protecciones adecuadas. Las consecuencias señalan una nueva normalidad, que exige una atención inmediata para mantener la seguridad y el bienestar de los trabajadores agrícolas en el trabajo y en el hogar.

RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

Sobre la base de los resultados anteriores, el comité de política y acción del COFS de Oregón ha aprobado las siguientes catorce recomendaciones que se compartirán con los responsables políticos, los legisladores y otros funcionarios e instituciones. Las recomendaciones para la acción se basan en lo que hemos aprendido de los trabajadores agrícolas que navegan por las dificultades del COVID-19, los incendios forestales y el desplazamiento. Las recomendaciones son el trabajo colectivo y la discusión de los miembros del Comité de Política y Acción de OR COFS, muchos de los cuales trabajaron directamente con los trabajadores agrícolas antes y durante cada etapa de la pandemia.

Las recomendaciones son propuestas por los miembros del Comité de Política y Acción del COFS de OR:

CASA de Oregón
UNETE
Corporación de Desarrollo Humano de Oregón
Centro Cultural
Columbia Riverkeepers
Euvalcree
Corporación de Desarrollo de viviendas para trabajadores agrícolas
Unidos Bridging Community
Bienestar
CUN



1. Proporcionar acceso a métodos de apoyo a la salud mental con base en la cultura, en una variedad de idiomas y administrados a través de clínicas comunitarias de confianza y asociaciones universitarias.
2. Subvencionar o proporcionar acceso gratuito a guarderías o centros de aprendizaje, proporcionar compensación a los trabajadores agrícolas que se vieron obligados a ausentarse del trabajo y/o dependieron de redes informales para el cuidado de las responsabilidades de los niños debido al cierre de las guarderías, la transición a la educación virtual, y el cierre de las escuelas como resultado de COVID-19.
3. Implementar programas de alfabetización digital con navegadores para ayudar a las familias de trabajadores agrícolas a conectarse, mejorar el acceso a la tecnología y equilibrar el tiempo frente a la pantalla, ofreciendo programas de aprendizaje, proporcionando teléfonos inteligentes, tabletas y estípidos para pagar los costos del servicio de Internet.
4. Mantener, reponer y ampliar los ingresos estatales y comunitarios y el apoyo a la red de seguridad para los trabajadores agrícolas, independientemente de la situación de la documentación, como el Programa de Licencia Temporal Remunerada, el Fondo de Ayuda a los Trabajadores de Oregón, el Fondo de Ayuda para la Renta de los Trabajadores Agrícolas COVID-19, el Fondo de Cuarentena de los Trabajadores de Oregón con calificaciones ampliadas y elegibilidad retroactiva, y permitir que los declarantes del Número de Identificación del Contribuyente Individual del Estado de Oregón soliciten el Crédito Fiscal por Ingreso del Trabajo.
5. Reducir los obstáculos para acceder a las ayudas de la red de seguridad asignando recursos a las organizaciones comunitarias que

reflejan las comunidades a las que sirven, incluyendo las organizaciones dirigidas por indígenas que tienen un historial de trabajo con la población, y dotarlas de intérpretes lingüísticos adecuados.

6. Abordar la pérdida de salarios que afectó a las trabajadoras agrícolas y a otras personas ampliando el derecho a las horas extraordinarias para los trabajadores agrícolas e investigar la discriminación por razón de género durante los despidos.
7. Crear un equipo de respuesta coordinado por el estado, centrado en el ser humano, para aliviar las barreras para el ejercicio de los derechos legales y proporcionar orientación sobre las solicitudes de ayuda, conectando a los trabajadores agrícolas con navegadores legales y de recursos que puedan proporcionar asesoramiento legal sobre los derechos en el lugar de trabajo, los derechos de los inquilinos, las preocupaciones sobre la carga pública, los derechos de los inmigrantes, las licencias de conducir y las solicitudes de recursos en los idiomas que hablan los trabajadores agrícolas.
8. Obligar a los empleadores a proporcionar una capacitación adecuada, en caso de que no se haya exigido, en los idiomas que utilizan los trabajadores agrícolas y proporcionar planes específicos a través de traductores e intérpretes experimentados para mejorar la accesibilidad lingüística de la información, las normas y las orientaciones publicadas por los organismos gubernamentales, financiando a organizadores y navegadores locales que puedan llegar a los trabajadores agrícolas que hablan lenguas indígenas e informarlos. Esto significa que la lengua que habla el intérprete es una correspondencia lingüística correcta, el intérprete ha recibido capacitación como intérprete, y no es un miembro de la familia.
9. Aplicar las protecciones existentes contra las represalias y en el lugar de trabajo que garanticen que los trabajadores agrícolas

puedan tomarse tiempo libre o puedan presentar quejas ante el empleador sin temor a represalias, como el apoyo a protecciones más fuertes para los denunciantes y la eliminación de las restricciones a la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas.

10. Reforzar las actividades de aplicación de la seguridad laboral y de auditoría en el lugar de trabajo de la OSHA de Oregón, incluidas las inspecciones aleatorias.
11. Para llegar a los trabajadores agrícolas de Oregón en la administración de la vacuna, los recursos y la información deben fluir a las clínicas de salud de los trabajadores agrícolas y a las organizaciones que los atienden para facilitar la información sobre las vacunas y las pruebas de COVID-19 que están disponibles en las lenguas indígenas. Las clínicas de los trabajadores agrícolas y las organizaciones que los atienden necesitan recursos estatales adicionales para la interpretación y la creación de materiales en las lenguas indígenas.
12. Ampliar las oportunidades de vivienda que puedan servir a las familias de trabajadores agrícolas que se enfrentan a la inseguridad de la vivienda y o que necesitan un refugio temporal en cuarentena con un distanciamiento social adecuado o un refugio para recuperarse de la pérdida de la vivienda a causa de los incendios.
13. Apoyar a los trabajadores agrícolas que envían remesas a sus familias y comunidades reduciendo las tasas de transferencia de dinero y formando una ayuda de fondos complementarios para sus comunidades de origen.
14. Establecer un centro para la investigación de los trabajadores agrícolas que esté arraigado en la investigación basada en la comunidad y en la colaboración que pueda continuar el esfuerzo de este estudio.

NOTAS A PIE DE PÁGINA

¹ Rahe, Mallory. Estimates of Migrant and Seasonal Farmworkers in agriculture, 2018 Update June 2018 <https://www.oregon.gov/oha/H-Ha-aCO/Documents/2013%20Update%20to%20MSFW%20Enumeration%20Studies%20Report.pdf>

² Oregon Health authority. Oregon's Weekly Surveillance Summary. May 5, 2021. <https://www.oregon.gov/oha/covid19/Documents/DataRe-aorts/Weekly-Data-COVID-19-Report.pdf>

³ Office of the Governor. State of Oregon Executive Order NO. 20-27. a Safe and Strong Oregon (ahase II_ Maintaining Essential Health Directives in Resaonse to COVID-19, and Continuing to Imalement a ahased aaaroach for Reoaening Oregon's Economy https://www.oregon.gov/gov/admin/aages/eo_20-27.aspx

⁴ Oregon Occuaational Safety & Health Division (Oregon OSHA), "Request for public Comment- aetition to amend 437-004-1100 Relating to Field Sanitation and Related to Work and 437-004-1120 Relating to agricultural Labor Housing and Related Facilities in resaonse to the COVID-19 aandemic." <https://osha.oregon.gov/rules/advisory/Documents/Notice-with-aetition-Field-Sanitation-ag-Labor-Housing-Resaonse-to-COVID-19-aandemic.pdf>

⁵ accorsi, Emma K., Julie Samales, Linda a. McCauley, and Nargess Shadbeh. "Sleeaing Within Six Feet: Challenging Oregon's Labor Housing COVID-19 Guidelines." *Journal of agromedicine* (2020): 1-4.

⁶ advisory Memorandum On Identification Of Essential Critical Infrastructure Workers During COVID-19 Resaonse <https://www.oregon.gov/dcb/mlac/Documents/2020/070920/070920-memo-essential-workers-businesses.pdf>

⁷ Oregon aublic Broadcasting, "Townsend Farms Is Site Of Recent Oregon Coronavirus Outbreak." May 28, 2020. <https://www.oab.org/news/article/townsend-farms-fruit-arocessor-oregon-coronavirus-outbreak/>

⁸ Office of the Governor, "Enhanced Health and Safety Requirements For Certain Emaloyer-aorived Housing During agricultural Off Season In Resaonse To Coronavirus (Covid-19) Outbreak." October 23, 2020. https://www.oregon.gov/gov/admin/aages/eo_20-58.aspx#:~:text=%20signed%20executive%20orders%20directing,face%2Dcovering%20requirements%20for%20individuals.

⁹ OR-OSHa, "Temaorary administrative Rule addressing the COVID19 aublic Health Emergency in Labor Housing and agricultural Emaloyment" aaril 28, 2020. <https://osha.oregon.gov/OSHaRules/div1/437-001-0749.pdf>

¹⁰ Oregon Public Broadcasting, "Klamath COVID-19 outbreak shows risks to farmworkers" October 13, 2020. <https://www.opb.org/article/2020/10/13/klamath-covid-19-outbreak-shows-risks-to-farmworkers/>

¹¹ Oregon OSHA, Business/Employer Enforcement of the Oregon Health Authority "Statewide Mask, Face Shield, Face Covering Guidance," June 27, 2020. <https://osha.oregon.gov/Documents/COVID19-Face-Covering-Advisory-Memo.pdf>

¹² Oregon OSHA, "COVID-19 Temporary Standard for All Workplaces." <https://osha.oregon.gov/OSHAPubs/factsheets/5513-fs86.pdf>

¹³ Oregon Health Authority, 2018. Estimates of Migrant and Seasonal Farmworkers in Agriculture, 2018 Update. <https://www.oregon.gov/oha/HPA/HP-PCO/Documents/2018%20Updates%20to%20MSFW%20Enumeration%20Studies%20Report.pdf>

¹⁴ Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2015-2016:A Demographic and Employment Profile of United States Farmworkers, pp.36. JBS International, 2018. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/naws/pdfs/NAWS_Research_Report_13.pdf

¹⁵ Scott, Jennifer, Joanna Mhairi Hale, and Yolanda C. Padilla. "Immigration Status and Farmwork: Understanding the Wage and Income Gap Across US Policy and Economic Eras, 1989–2016." *Population Research and Policy Review* (2021): 1-33.

¹⁶ Abrego, Leisy J. "Sacrificing families: Navigating laws, labor, and love across borders." Stanford University Press, 2014.

¹⁷ Bauer, J. (2020, April 06). Oregon Should Assist Laid-off Immigrant Workers Excluded from Federal Aid. Retrieved September 17, 2020, from <https://www.ocpp.org/2020/04/06/oregon-immigrant-workers-excluded-federal/>

¹⁸ Occupations with highest shares of unauthorized immigrant workers by state, 2014, continued. (2016, November 02). Retrieved September 17, 2020, from https://www.pewresearch.org/hispanic/2016/11/03/appendix-d-detailed-tables/ph_11-03-16_unauthorized-app-d-04/

¹⁹ Hansen, Eric, and Martin Donohoe. "Health issues of migrant and seasonal farmworkers." *Journal of Health care for the Poor and Underserved* 14, no. 2 (2003): 153-164.

²⁰ Quandt, Sara A., María A. Hernández-Valero, Joseph G. Grzywacz, Joseph D. Hovey, Melissa Gonzales, and Thomas A. Arcury. "Workplace, household, and personal predictors of pesticide exposure for farmworkers." *Environmental health perspectives* 114, no. 6 (2006): 943-952.

²¹ Goodykoontz, Emily. "Christmas tree workers killed in crash were headed home after long harvest week." *Oregon Live*. December 02, 2019. <https://www.oregonlive.com/news/2019/12/christmas-tree-workers-killed-in-crash-were-headed-home-after-long-harvest-week.html>

²² McClure, Heather H., J. Josh Snodgrass, Charles R. Martinez, Erica C. Squires, Roberto A. Jiménez, Laura E. Isirdia, J. Mark Eddy, Thomas W. McDade, and Jeon Small. "Stress, place, and allostatic load among Mexican immigrant farmworkers in Oregon." *Journal of immigrant and minority health* 17, no. 5 (2015): 1518-1525.

²³ Lopez-Cevallos, Daniel F., Leda I. Garside, Leticia Vazquez, and Kristty Polanco. "Use of health services among vineyard and winery workers in the North Willamette Valley, Oregon." *Journal of community health* 37, no. 1 (2012): 119-122.

²⁴ Grauel, Katie, and Kimberlee J. Chambers. "Food deserts and migrant Farmworkers: Assessing food access in Oregon's willamette valley." *Journal of Ethnobiology* 34, no. 2 (2014): 228-250.

²⁵ United States Department of Agriculture State Profile. https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2017/Online_Resources/County_Profiles/Oregon/index.php

²⁶ Oregon Department of Agriculture <https://www.oregon.gov/ODA/shared/Documents/Publications/Administration/ORGrowingRegions.pdf>

²⁷ Rahe, Mallory. Estimates of Migrant and Seasonal Farmworkers in Agriculture, 2018 Update. Oregon Health Authority, Public Health Division, Health Policy and Analytics Division, 2018.

²⁸ Promoting the Occupational Health of Indigenous Farmworkers, Farquar, et. al, 2008. *Journal of Agricultural Safety and Health* 15(1): 89-102, http://www.adph.org/ALPHTN/assets/042309_promote.pdf

²⁹ Ripe For Reform: Abuses Of Agricultural Workers In The H-2a Visa Program. Centro De Los Derechos Del Migrante. April 2020. <https://cd-migrante.org/wp-content/uploads/2020/04/Ripe-for-Reform.pdf>

³⁰ The full list of Indigenous languages spoken by Indigenous immigrants in Oregon from Mexico and Guatemala includes: Guerrero Amuzgo; Valle Nacional Chinantec; the Mayan languages Kanjobal, K'iche' and two Mam dialects; Chuj and Akateco from Guatemala; the Alta Mixtec languages San Miguel El Grande Mixtec and Yosoñama of Northern Tlaxiaco Mixtec; the Baja Mixtec languages Juxtlahuaca Mixtec, Western Juxtlahuaca Mixtec and Cacaloxtotec Mixtec; the Guerrero Mixtec languages Alacatlalzaca Mixtec and Metlatónoc Mixtec; Tezoatlán Mixtec; the Nahuatl languages Highland Puebla Nahuatl, Central Puebla Nahuatl, Central Guerrero Nahuatl, Eastern Huasteca Nahuatl, Huaxcala Nahuatl and Southeastern Puebla Nahuatl; Michoacán Mazahua (Otomi); Purepecha; San Juan Copala Triqui; Western Tlacolula Valley Zapotec and Loxicha Zapotec.

³¹ Department of Labor, "Families First Coronavirus Response Act." <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcr-employee-paid-leave>

³² Open responses were recorded and recounted into the following categories: car expenses (including gas, repairs, insurance), phone, internet, and cable bills, medical bills, insurance (general, non-specified), personal items (clothing, furniture, personal hygiene, hand sanitizer), Credit Cards and Bills.

³³ Oregon Worker Relief Fund <https://workerrelief.org/>

³⁴ When the survey was created, the Oregon Worker Quarantine Fund had not been announced and we did not ask directly about the fund.

³⁵ Oregon Bureau of Labor Industries <https://www.oregon.gov/boli/workers/pages/sick-time.aspx>

³⁶ Farmworkers were not asked about The Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act) requiring certain employers to provide their employees with paid sick leave or expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19.

³⁷ "Farm Labor." Economic Research Service, U.S. Department of Agriculture, April 20, 2020. <https://www.ers.usda.gov/topics/farm-economy/farm-labor/#demographic>

³⁸ "When Women Lose All The Jobs: Essential Actions for a Gender Equitable Recovery." Diana Boesch and Shilpa Phadke. February 1, 2021. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2021/02/01/495209/women-lose-jobs-essential-actions-gender-equitable-recovery/>

³⁹ "When Women Lose All The Jobs."

⁴⁰ Murphy, Jeanne, Julie Samples, Mavel Morales, and Nargess Shadbeh. "They talk like that, but we keep working": sexual harassment and sexual assault experiences among Mexican indigenous farmworker women in Oregon." *Journal of immigrant and minority health* 17, no. 6 (2015): 1834-1839.

⁴¹ Dominguez, Maria M. "Sex discrimination & sexual harassment in agricultural labor." *Am. UJ Gender & L.* 6 (1997): 231.

⁴² Kayla Winarski Green, "Twice the work and half the support: COVID-19 and single working mothers," *Open Global Rights*, July 13, 2020. <https://www.openglobalrights.org/covid-19-and-single-working-mothers/>

⁴³ Minkoff-Zern, Laura-Anne. "Hunger amidst plenty: Farmworker food insecurity and coping strategies in California." *Local Environment* 19, no. 2 (2014): 204-219.

⁴⁴ Lynn Stephen, *Transborder Lives: Indigenous Oaxacans in Mexico, California, and Oregon*, Durham and London: Duke University Press, 2007, pp. 209-230.

⁴⁵ Stephen, Lynn. "Globalization, the state, and the creation of flexible indigenous workers: Mixtec farmworkers in Oregon." *Urban Anthropology and Studies of Cultural Systems and World Economic Development* (2001): 189-214.

⁴⁶ Richard Mines, Sandra Nichols, and David Runsten. "California's indigenous farmworkers." Final Report of the Indigenous Farmworker Study (IFS) to the California Endowment. Jan 2010. http://www.crla.org/sites/all/files/content/uploads/pdfBrochures/IFS_Mines_Final_2010.pdf

⁴⁷ The calendar year information is completed in July of the following year.

⁴⁸ Temporary COVID-19 rules regarding field sanitation, established by Oregon OSHA, require additional bathrooms/handwashing facilities for labor-intensive/hand labor operations (with some feasibility exceptions).

⁴⁹ Harmon, A. (2020, April 17). Why We Don't Know the True Death Rate for COVID-19. Retrieved September 21, 2020, from <https://www.nytimes.com/2020/04/17/us/coronavirus-death-rate.html>

⁵⁰ <https://www.oregon.gov/oha/PH/DISEASES/CONDITIONS/DISEASESAZ/Emerging%20Respiratory%20Infections/COVID-19-Weekly-Report-2020-08-26-FINAL.pdf>

⁵¹ <https://public.tableau.com/profile/oregon.health.authority.covid.19#/vizhome/OregonCOVID-19TestingandOutcomesbyCounty/Oregons-COVID-19TestingandOutcomesbyCounty>







COVID-19

ESTUDIO SOBRE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS