

**PLAN DE ACCIÓN DE LA FUERZA LABORAL AGRÍCOLA
EN CALIFORNIA:
HACIA UN SISTEMA ALIMENTARIO MÁS SOSTENIBLE**

**INFORME AL FONDO
ROOTS OF CHANGE**

**CON FINANCIAMIENTO DE
THE CALIFORNIA ENDOWMENT**

MARTHA GUZMÁN

CALIFORNIA RURAL LEGAL ASSISTANCE FOUNDATION

DAVID RUNSTEN

COMMUNITY ALLIANCE WITH FAMILY FARMERS

RON STROCHLIC

CALIFORNIA INSTITUTE FOR RURAL STUDIES

JOAQUIN GARZA

FARMWORKER INSTITUTE FOR LEADERSHIP DEVELOPMENT

JOSEPH McINTYRE

AG INNOVATIONS NETWORK

NICOLE MASON

ROOTS OF CHANGE

JUNIO DE 2007



**CALIFORNIA
INSTITUTE FOR
RURAL STUDIES**

CONTENIDO

Agradecimientos.....	ii
Resumen ejecutivo.....	iii
Introducción.....	1
Visión general.....	2
Visiones y estrategias específicas.....	3
Salario digno.....	3
Fuerza de trabajo legal.....	7
Acceso a la atención en salud.....	9
Seguridad y salud ocupacionales.....	12
Relaciones basadas en el respeto.....	15
Comunidades agrícolas sanas.....	16
Planear para el futuro.....	19
Involucramiento cívico.....	19
Mejores oportunidades en México y Centro América.....	20
Conclusiones.....	21
Fuentes citadas.....	24

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos las aportaciones de los siguientes individuos e instituciones, que hicieron posible el presente esfuerzo: a The California Endowment y al Fondo Roots of Change (raíces del cambio) por el financiamiento generoso brindado en apoyo al presente trabajo; a todos los colegas que nos ayudaron a identificar y a invitar a agricultores y trabajadores(as) agrícolas a las reuniones; a las instituciones que nos brindaron espacios en el estado para realizar las reuniones; a María Garza por su incansable labor de interpretación inglés-español; a Bertha Sarmina por la traducción inglés-español del presente informe; y finalmente a las docenas de trabajadores(as) y productores agrícolas, quienes le robaron un poco de tiempo a sus múltiples actividades para compartir sus ideas, visiones y sueños respecto a cómo lograr condiciones laborales agrícolas más sostenibles en California.

RESUMEN EJECUTIVO

Visualizar un sistema alimentario más sostenible a menudo conlleva imágenes de un mundo en el cual agricultores de tamaño familiar utilizan prácticas agrícolas amigables al medio ambiente, son capaces de mantenerse y de contribuir a comunidades rurales vibrantes, al tiempo de brindar a todos los residentes, acceso a alimentos frescos, sanos y culturalmente apropiados.

No obstante, un componente esencial aunque a menudo desapercibido, es la capacidad de brindar a las y los trabajadores del sistema alimentario, es decir, los individuos que producen, cosechan, procesan, entregan, preparan y venden nuestros alimentos, condiciones de trabajo seguras y dignas, un nivel de vida decente y el derecho a vivir y a trabajar legalmente en este país.

A pesar del hecho que las y los trabajadores agrícolas desempeñan lo que podría considerarse el trabajo más importante en EE.UU., es decir, producir los víveres que nos alimentan, históricamente han padecido salarios bajos, condiciones de trabajo difíciles y peligrosas, falta de acceso a la atención en salud, vivienda por debajo de los estándares comúnmente aceptados y la falta de legal estancia en EE.UU. Evidentemente dichas condiciones no son compatibles con los objetivos implícitos en un sistema alimentario más sostenible.

Con el fin de desarrollar una visión y un plan estratégico tendientes a lograr mejores condiciones de trabajo agrícola en California, Roots of Change y The California Endowment financiaron un esfuerzo colaborativo, encaminado a obtener una retroalimentación directa de las y los trabajadores y de los productores agrícolas, no sólo para llegar a dicha visión, sino también para identificar estrategias a corto y largo plazo que propicien lograrla.

Cinco organizaciones de base con vínculos diversos y de largo tiempo atrás con la comunidad agrícola, convocaron a una serie de reuniones que incluyeron a productores y trabajadores(as) agrícolas en cinco de las principales regiones agrícolas de California: los condados de Monterey, Yolo, Merced, Tulare y Ventura. Ellas fueron: California Rural Legal Assistance Foundation, California Institute for Rural Studies, Community Alliance with Family Farmers, Farmworker Institute for Education and Leadership Development y Ag Innovations Network.

El informe que sigue presenta una síntesis de la visión y las estrategias a realizar para promover un sistema más sostenible de la fuerza laboral agrícola en California, tal y como lo plantean las y los participantes convocados.

La visión común que surge de las reuniones es de un sistema alimentario en California, en el que las y los trabajadores agrícolas son reconocidos(as) como profesionales calificados(as) que reciben un trato respetuoso y una compensación justa por el papel vital que desempeñan en apoyo a la economía agrícola de California, misma que asciende a 32 mil millones de dólares; asimismo, reciben aquello por alimentar a los consumidores

en todo el estado, el país y el mundo. La visión contempla que las y los trabajadores agrícolas y sus familias puedan vivir y trabajar en Estados Unidos legalmente, que reciban un salario digno, tengan empleo todo el año, acceso a la atención en salud y otras prestaciones, condiciones de trabajo seguras y acceso a una vivienda segura y asequible. Las y los trabajadores agrícolas serían valorados(as) por sus opiniones y contribuciones, y serían reconocidos(as) como un recurso valioso dentro de las operaciones agrícolas. Existirían oportunidades para el desarrollo profesional y escalafones de carrera para avanzar y tener movilidad social dentro de la agricultura. La agricultura constituiría una carrera a la que podrían aspirar los hijos y las hijas de las y los trabajadores agrícolas.

Elementos prioritarios de esta visión y de las estrategias para lograrla, incluyen los siguientes:

1. **Salario digno.** El salario digno fue el asunto prioritario más comúnmente mencionado por las y los trabajadores en las reuniones. Es posible lograr dicha visión mediante una combinación de estrategias basadas en la producción y en el mercado. Las primeras incluyen más empleo durante todo el año por medio de mecanismos que permitan compartir la mano de obra, además de la diversificación de cultivos, la promoción de técnicas agrícolas más sostenibles e intensivas en mano de obra, y la capacitación cruzada para poder trabajar en sectores no agrícolas. Las estrategias basadas en el mercado incluyen promover el uso de etiquetas de comercio justo, aplicar códigos de conducta a los proveedores, aplicar primas al precio y/o dar preferencia a los productores que ofrecen salarios justos y buenas condiciones de trabajo, alentando así a los consumidores a apoyar las granjas sindicalizadas, y políticas que abordan asuntos como la globalización y la concentración, ya que éstas impiden que el agricultor reciba un precio justo por su producción. Otorgar a las y los trabajadores agrícolas la legal estancia en EE.UU. también propiciará la contratación directa por parte de los productores, así como una disminución en la incidencia de salarios bajos y otras formas de abuso típicamente asociadas con los contratistas de mano de obra agrícola.
2. **Legal estancia.** La posibilidad de que las y los trabajadores agrícolas vivan y trabajen en Estados Unidos legalmente, constituye un aspecto fundamental de un sistema sostenible de la fuerza laboral agrícola en el país. Como mínimo, la legalización incluiría el derecho a cruzar las fronteras libremente, una licencia de manejar de EE.UU., un seguro contra el desempleo y el acceso futuro a programas como Social Security (seguridad social) y Medi-Cal. En las propuestas de reformas migratorias, se debe incluir oportunidades para acceder a la residencia de larga duración y a la nacionalidad. A largo plazo, los esfuerzos encaminados a promover la legal estancia de trabajadores agrícolas, deben incluir una Unión Norteamericana (o Panamericana), similar al modelo europeo, en el que todos los residentes de Norte América tendrían el derecho a trabajar y desplazarse libremente.
3. **Acceso a la atención en salud.** Un mejor acceso a la atención en salud constituye un aspecto esencial de mejores condiciones de vida para trabajadores(as) agrícolas. Ello sólo puede lograrse mediante varias estrategias, incluyendo un crédito al impuesto de

productores que ofrecen seguro médico, la consecución de precios reducidos en el seguro médico al juntarse varios productores, la promoción de una mayor cobertura binacional entre EE.UU. y México, y el incremento en el número de proveedores de servicios de salud culturalmente competentes. A largo plazo, se debe adoptar el seguro médico universal, y debe estar disponible a todos los residentes, independientemente de su condición legal.

4. **Salud y seguridad de las y los trabajadores.** Las condiciones seguras de trabajo constituyen un componente vital de un sistema alimentario más sostenible. Se puede mejorar la seguridad y salud ocupacionales (OSH por sus siglas en inglés) de las y los trabajadores agrícolas, mediante varios mecanismos, incluyendo una mayor aplicación de la legislación y los reglamentos vigentes, una mejor capacitación en el tema para las y los trabajadores agrícolas, una disminución en la práctica del pago a destajo, que alentaría un trabajo más lento y cuidadoso, mayor financiamiento para la investigación encaminada a mejorar las condiciones ergonómicas en la agricultura, el uso de toldos o carpas para proteger contra el calor, un uso reducido de pesticidas y la eliminación de pesticidas de Clase I y II.
5. **Comunidades agrícolas sanas.** Como muchos trabajadores(as) agrícolas residen en California desde hace mucho tiempo, existe una fuerte necesidad de promover comunidades agrícolas sanas. Las estrategias para lograrlo incluyen mayores inversiones en la vivienda de dicha población, la promoción de la seguridad comunitaria, el establecimiento de centros comunitarios que brinden servicios sociales y actividades recreativas, y la promoción de un mayor involucramiento cívico y actividades de organización comunitaria entre las y los trabajadores agrícolas.
6. **Reducción en la inmigración mediante el desarrollo económico en México y Centro América.** La mayor parte de las y los trabajadores agrícolas llega a Estados Unidos por necesidad económica. Prefieren no dejar su hogar, familia y país de origen. Un mayor desarrollo económico y la creación de oportunidades viables de empleo en México y Centro América, reducirán el flujo migratorio y se dejará de desintegrar a familias y comunidades. Menos migración también eliminará la excesiva oferta de mano de obra, y sin duda resultará en mejores condiciones, ya que la agricultura buscará atraer y retener a las y los trabajadores. A largo plazo, la eliminación del TLCAN y del TLCAC contribuirá a tener economías más sanas, especialmente en zonas rurales y agrarias de México y Centro América, que han sufrido mucho por la competencia desigual con la agricultura estadounidense.

INTRODUCCIÓN

Visualizar un sistema alimentario más sostenible a menudo conlleva imágenes de un mundo en el que las familias agricultoras que utilizan prácticas agrícolas amigables al medio ambiente, son capaces de mantenerse y de contribuir a comunidades rurales vibrantes, al tiempo de brindar a todos los residentes, acceso a alimentos frescos, sanos y culturalmente apropiados.

No obstante, un componente esencial aunque a menudo desapercibido, es la capacidad de brindar a las y los trabajadores del sistema alimentario, es decir, los individuos que producen, cosechan, procesan, entregan, preparan y venden nuestros alimentos, condiciones de trabajo seguras y dignas, un nivel de vida decente y el derecho a vivir y trabajar legalmente en este país.

A pesar del hecho que las y los trabajadores agrícolas desempeñan lo que podría considerarse el trabajo más importante en EE.UU., es decir, producir los víveres que nos alimentan, históricamente han padecido salarios bajos, condiciones de trabajo difíciles y peligrosas, falta de acceso a la atención en salud, vivienda por debajo de los estándares comúnmente aceptados y la falta de legal estancia en EE.UU. Evidentemente dichas condiciones no son compatibles con los objetivos implícitos de un sistema alimentario más sostenible.

Con el fin de desarrollar una visión y un plan estratégico tendientes a lograr mejores condiciones de trabajo agrícola en California, Roots of Change y The California Endowment financiaron un esfuerzo colaborativo, encaminado a obtener una retroalimentación directa de las y los trabajadores y de los productores agrícolas, no sólo para llegar a dicha visión, sino también para identificar estrategias a corto y largo plazo que propicien lograrla.

Cinco organizaciones de base con vínculos diversos y de largo tiempo atrás con la comunidad agrícola, convocaron a una serie de reuniones que incluyeron a productores y trabajadores(as) agrícolas en cinco de las principales regiones agrícolas de California: los condados de Monterey, Yolo, Merced, Tulare y Ventura. Ellas fueron: California Rural Legal Assistance Foundation, California Institute for Rural Studies, Community Alliance with Family Farmers, Farmworker Institute for Education and Leadership Development y Ag Innovations Network.

Cada reunión se propuso contar con diez patrones y diez trabajadores(as) agrícolas. Tres de las reuniones incluyeron una reunión previa con estos últimos, con el fin de familiarizarles con el concepto de un sistema alimentario sostenible y para que se sintieran cómodos(as) al discutir su visión de mejores condiciones laborales en las granjas, en un espacio compartido con patrones.¹ Se realizaron las reuniones previas en

¹ Las reuniones previas no se realizaron en los condados de Merced y Ventura. En el caso del primero, ello se debió a desafíos logísticos, mientras que en el caso del segundo, debido a que las y los trabajadores agrícolas habían participado en la Ag Futures Alliance y ya tenían experiencia en discutir con patrones.

español, mientras que las reuniones conjuntas incluyeron traducción simultánea inglés-español, haciendo uso de audífonos para evitar interrumpir la conversación. Se tradujo al español un borrador inicial del presente informe, y se envió a todos los participantes para sus comentarios. Se complementaron las visiones y estrategias que surgieron de las reuniones, con investigaciones sobre esfuerzos anteriores y actuales por mejorar las condiciones laborales en las granjas; asimismo, se realizaron entrevistas con individuos conocedores de esfuerzos por mejorar las condiciones de las y los trabajadores agrícolas en California.

VISIÓN GENERAL

Las siguientes secciones presentan una síntesis de la visión y las estrategias encaminadas a promover un sistema más sostenible de la fuerza laboral agrícola en California, tal y como lo plantearon los y las participantes en las reuniones. Surgieron docenas de recomendaciones específicas durante el transcurso de las reuniones. No obstante, el hilo conductor se encuentra en la necesidad de cambiar la mentalidad actual respecto al trabajo agrícola, de un *empleo* a una *carrera*. Así como se considera la agricultura como una carrera para un sinnúmero de agricultores, agrónomos, asesores en plagas, extensionistas y otras personas, es preciso que dicha percepción también aplique a las y los trabajadores agrícolas, debido a sus conocimientos, habilidades y pericia en el arte y la ciencia de obtener alimento y sustento de la tierra. Revisar las percepciones que tenemos respecto a las y los trabajadores agrícolas, de meros obreros(as) a profesionales calificados(as), constituye el primer paso esencial en la creación de oportunidades para el avance y el desarrollo profesional, promoviendo así condiciones más sostenibles para las personas trabajadoras, así como para que la agricultura sea un campo de empleo más atractivo.

Por tanto, la visión para 2030 es de la agricultura como una carrera que ofrece un salario digno mediante el incremento al mismo y/o empleo durante todo el año, el acceso a la atención en salud, el pago del tiempo de descanso y otras prestaciones, oportunidades para el desarrollo profesional, relaciones con patrones basadas en el respeto mutuo, y una visión compartida de las y los trabajadores agrícolas como profesionales calificados con mucho que contribuir a las operaciones en las granjas y a la economía agrícola en California.

Además de las condiciones de trabajo, otro hilo conductor que surgió de las reuniones es la visión de comunidades agrícolas sanas y vibrantes, vivienda segura y asequible, permiso legal para vivir y trabajar en Estados Unidos y trabajadores(as) como miembros activos y comprometidos con sus comunidades.

VISIONES Y ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS

Las siguientes secciones presentan los elementos específicos de un sistema de mano de obra agrícola más sostenible, así como estrategias para lograrlo, tal y como lo plantearon los y las participantes. Se presenta las secciones en orden de importancia y prioridad. Cada sección incluye antecedentes respecto a las condiciones actuales, una síntesis de la visión general y estrategias a corto y largo plazo para lograr la visión. Asimismo, se incluye referencias a “prácticas promisorias”, con el fin de aportar ejemplos de esfuerzos concretos que funcionan en mejorar las condiciones de las y los trabajadores agrícolas.

SALARIO DIGNO

El salario digno fue el asunto más comúnmente priorizado por las y los trabajadores agrícolas en las reuniones. Aproximadamente el 43% de trabajadores(as) individuales y el 30% de las familias trabajadoras perciben menos de \$10,000 anuales, mientras que casi una quinta parte (el 18%) de trabajadores(as) sin acompañantes y una cuarta parte (24%) de las familias, viven por debajo del umbral de la pobreza (Aguirre International 2005). Los bajos salarios se ven aún más deteriorados por las deducciones que se realizan para el pago de seguridad social y otros programas de asistencia, a los que las personas indocumentadas jamás podrán acceder.

Los bajos ingresos de las y los trabajadores agrícolas existen en función de varios factores:

- Bajos salarios por hora o equivalentes a destajo, relacionados con una excesiva oferta de mano de obra proveniente de México y Centro América.
- La falta de documentos que acrediten la legal estancia en EE.UU., lo que impide la organización de las y los trabajadores; dicha falta de documentos está relacionada con la prevalencia del uso de contratistas de mano de obra agrícola, vinculado a salarios reducidos y menos prestaciones que lo que ofrecen los productores que contratan la mano de obra directamente.
- Altas tasas de subempleo, relacionadas con la característica estacional de la agricultura.
- La globalización y consolidación del sistema alimentario estadounidense, que ha resultado en mayor competencia, precios reducidos para los productores y por tanto, menor capacidad de estos de ofrecer un salario digno.

Por otra parte, algo más esperanzador es la demanda creciente de consumidores, de alimentos producidos en granjas con buenas condiciones laborales, lo que probablemente resulte en mejores salarios y prestaciones para las y los trabajadores agrícolas. Actualmente existen varias iniciativas que promueven mejores condiciones laborales, entre ellas: organizaciones como el movimiento Local Fair Trade (comercio justo local) (<http://www.localfairtrade.org>) y el Domestic Fair Trade Working Group (www.rafiusa.org/programs/DFT.principles.12.05.pdf), que promueve un modelo de comercio justo a nivel nacional; la certificación por parte de agencias como Food Alliance (www.foodalliance.org), cuyos criterios para la certificación incluyen las condiciones laborales en las granjas; instituciones como Kaiser Permanente, cuya política

alimentaria promueve el trabajo colaborativo con proveedores de alimentos, “con el fin de promover la salud y seguridad de las y los trabajadores agrícolas”; y entidades públicas como la ciudad y el condado de San Francisco, cuyo reglamento “Sweat free Contracting” (contratación sin sudor, es decir, sin mano de obra explotada) prohíbe la compra de alimentos producidos bajo condiciones de “taller de sudor”. No obstante, falta mucho por hacer. Una investigación sobre las preocupaciones relacionadas con los alimentos, realizada entre consumidores en la costa central de California, encontró que las condiciones laborales en las granjas ocupó el quinto lugar en términos de importancia, por debajo del trato humano a los animales (Howard 2005).

La recomendación de las y los trabajadores respecto a un salario digno, varió entre \$12 y \$20 la hora. El primero y mínimo se encuentra muy por encima tanto del salario mínimo actual como del incremento a \$8 la hora programado para 2008. La mayor parte de las discusiones sobre el tema del salario digno, se centró en brindar a las y los trabajadores agrícolas un salario por hora. No obstante, tomando en cuenta las altas tasas de subempleo entre esta población, sólo el 20% de la cual reporta tener trabajo todo el año (Aguirre International 2005), también se dio una amplia discusión en torno a la necesidad de incrementar el ingreso de las y los trabajadores agrícolas mediante el empleo todo el año.

Las estrategias para incrementar el ingreso se ubicaron en dos vertientes principales: estrategias en torno al nivel de producción, encaminadas a incrementar el empleo permanente durante todo el año, y estrategias basadas en el mercado, a fin de promover salarios más elevados. A continuación se presentan las estrategias de cada vertiente por separado.

Estrategias en torno al nivel de producción

Estrategias a corto plazo

1. Estrategias relacionadas con compartir la mano de obra, al promover una mayor coordinación entre productores, con el fin de proveer de empleo constante, con base en las altas y bajas en la demanda de mano de obra en las granjas individuales. Según este escenario, cuando termina la demanda de mano de obra de un cultivo, la coordinación entre productores aseguraría trabajo en granjas vecinas con diferentes cultivos que requerirían de mano de obra.

Práctica promisorio: El viñedo Frog’s Leap en el condado de Napa tiene un arreglo con una granja vecina de olivos, que da trabajo durante diciembre y enero, cuando hay poco trabajo en el viñedo.

Enseñanzas del Programa Bracero: Compartir la mano de obra funciona mejor cuando existe una escasez de ésta y cuando los productores están más motivados a coordinarse y pagar los costos adicionales relacionados con dicha coordinación. Compartir la mano de obra también funciona mejor cuando implica el desplazamiento local, ya que éste permite que las y los trabajadores regresen a casa cada día.

2. Crear una base de datos con las habilidades y experiencia de las y los trabajadores, con el fin de que los productores identifiquen a las personas con habilidades específicas.
3. Promover la práctica de compartir la mano de obra, mediante instancias como cooperativas en manos de las y los trabajadores, Zonas de Planeación de Mano de Obra o Distritos Regionales de Mano de Obra (que operarían de manera similar a los distritos de riego), con el fin de coordinar y optimizar el número de días disponibles de trabajo. Aquí lo ideal sería contar tanto con trabajadores(as) como con productores.
4. Promover la capacitación cruzada para desarrollar las habilidades de las y los trabajadores agrícolas, lo que les permitiría trabajar con diferentes cultivos durante el año.

Práctica promisoría: El Farmworker Institute for Leadership Development (FIELD) (instituto para el desarrollo del liderazgo de trabajadores(as) agrícolas) imparte capacitación cruzada a trabajadores(as) agrícolas en un ambiente de Junior College [educación técnica superior], lo cual crea la oportunidad de trabajar todo el año, en la rosa en invierno y la uva en verano.

5. Promover la educación y capacitación cruzada, lo cual permitiría que las y los trabajadores obtuvieran empleo durante todo el año, en la agricultura y fuera de ella.
6. Mayor capacitación en habilidades básicas como alfabetización, matemáticas e inglés, a fin de incrementar la capacidad de obtener mejores empleos dentro o fuera de la agricultura.

Práctica promisoría: La Cooperativa Campesina es una agrupación de seis agencias de base que proveen a trabajadores(as) agrícolas, habilidades para el empleo mediante ESL (inglés como segunda lengua), GED (equivalencia del bachillerato), alfabetización para adultos y familias, educación básica, educación vocacional y capacitación en función del patrón.

7. Ampliar la elegibilidad a programas federales de capacitación para el trabajo, a personas indocumentadas.
8. Promover el procesamiento agrícola e industrias de valor agregado que ayuden a proveer de trabajo todo el año.
9. Crear una mayor demanda de mano de obra agrícola mediante la producción diversificada y esquemas de cultivos de invierno.
10. Promover la agricultura orgánica e intensiva en mano de obra, así como la agricultura sostenible, como medios para incrementar el empleo. Según la Soil Association en el Reino Unido (2006), la agricultura orgánica crea en promedio 32% más empleos por granja, que las granjas no orgánicas equivalentes.
11. Promover la contratación directa por parte de los productores, sin el uso de contratistas (FLC por sus siglas en inglés), o con un uso limitado de ellos.
12. Al utilizar los FLC, promover la contratación por medio de los que estén certificados y sean reconocidos por pagar un salario digno y no realizar los abusos comunes a los FLC no certificados.

Práctica promisoría: Napa Valley Winegrape Growers Association (asociación de productores de vid en el Valle de Napa), ha alentado a los productores a contratar trabajadores(as) agrícolas mediante FLC reconocidos, y a familiarizarse con las prácticas laborales de los FLC con quienes trabajan.

13. Negociar un salario digno para las y los trabajadores contratados(as) por medio de FLC.
14. Promover esfuerzos tendientes a profesionalizar los FLC, y mejorar la aplicación de la ley, a fin de reducir el número de FLC no certificados.
15. Promover mayores ingresos mediante estrategias que permitan que las y los trabajadores agrícolas adquieran propiedad, como los Employee Stock Ownership Plans (ESOP por sus siglas en inglés) (planes para la adquisición de acciones por parte del empleado/la empleada).
Práctica promisoria: Swanton Berry Farms ha instituido un ESOP, mediante el cual las y los trabajadores tienen un interés directo en la granja.
16. Promover esquemas de reparto de utilidades para las y los empleados en las granjas.
17. Promover oportunidades que permitan que las y los trabajadores se involucren en la producción agrícola independiente.
Práctica promisoria: Actualmente el rancho Sweet Home en el condado de Tulare ofrece a las y los trabajadores, un acre de tierra agrícola para la producción personal de cultivos de autoconsumo o comerciales.
18. Eliminar la exención del pago de horas extras en la agricultura,² de tal manera que las y los trabajadores reciban dicho pago más allá de ocho horas, en lugar de diez.

Estrategias a largo plazo

1. Indexar el salario mínimo al costo de la vida.
2. Asegurar que las y los trabajadores indocumentados(as) tengan acceso a los programas de asistencia, cuyo costo es deducido de su salario.

Estrategias basadas en el mercado, encaminadas a incrementar el ingreso de las y los trabajadores agrícolas

En 2004, los productores en Estados Unidos recibieron un promedio de 20 centavos de cada dólar desembolsado por concepto de alimentos, una caída respecto a 1950, cuando recibieron 41 centavos de cada dólar (USDA ERS 2006). El propio César Chávez notó las semejanzas que existían entre las luchas respectivas de pequeños productores y trabajadores(as) agrícolas. Por tanto, las estrategias encaminadas a incrementar el salario de estos últimos deben ser ejecutadas de manera conjunta con esfuerzos por incrementar el ingreso de aquéllos.

Estrategias a corto plazo

1. Promover un modelo de comercio justo que incluya primas aunadas al precio, así como la compra preferencial a productores que ofrecen buenas condiciones laborales.
2. Promover “códigos de conducta” para proveedores, los cuales exigirían mejores condiciones laborales, incluyendo un salario digno y la contratación directa por parte de los productores.
3. Sensibilizar a los consumidores respecto a la importancia de comprar de granjas sindicalizadas y de productores que ofrecen buenas condiciones laborales.

² Recomendado por Villarejo y Schenker (2005).

4. Promover las estrategias exitosas de la Coalition of Immokalee Workers - (CIW) (coalición de trabajadores Immokalee) y el Farm Labor Organizing Committee - (FLOC) (comité organizador de la mano de obra agrícola), en el sentido de lograr que el consumidor final, no el productor, pague un precio más elevado por productos agrícolas, logrando que el incremento llegue directamente a manos de las y los trabajadores agrícolas.³
5. Reproducir el modelo europeo de presionar a los supermercados para que compren productos provenientes de granjas con buenas condiciones laborales.
6. Promover la reducción de impuestos y otros incentivos para los productores que ofrecen prestaciones y otras condiciones positivas en el lugar de trabajo.
7. Realizar una amplia campaña educativa, con el fin de sensibilizar al consumidor respecto al “costo real de los alimentos baratos”, así como respecto a la importancia de apoyar a agricultores y trabajadores(as). Promover una campaña de mercadotecnia con el mensaje “Los agricultores y trabajadores agrícolas alimentan a América”.
8. Promover leyes y reglamentos con contenido “zona libre de talleres de sudor”, que fomenten la adquisición pública de alimentos, de granjas con condiciones laborales justas.
9. Realizar campañas encaminadas a incrementar la cantidad de alimentos producidos de manera sostenible, adquiridos por compradores públicos, como son hospitales, universidades, escuelas, corporaciones, procesadores y operadores de servicios alimenticios.

Estrategias a largo plazo

1. Promover la inclusión de normas sociales en las USDA National Organic Standards (normas nacionales del departamento de agricultura de Estados Unidos, aplicables a productos orgánicos), similares a las normas actuales de la International Federation of Organic Agricultural Movements (IFOAM) (federación internacional de movimientos relacionados con la agricultura orgánica).
2. Promover entre productores, prácticas de contabilidad con “triple balance”, que incorporarían los costos y beneficios económicos, ambientales y sociales de la agricultura.
3. Promover el uso de Country of Origin Labeling (COOL) (etiquetas con país de origen) y otras medidas encaminadas a nivelar el terreno y proteger los productores estadounidenses de la competencia que ha resultado de la globalización.

FUERZA DE TRABAJO LEGAL

Poder vivir y trabajar en Estados Unidos constituye un elemento medular de un sistema más sostenible para la mano de obra agrícola. Se calcula que un 57% de todos los trabajadores agrícolas en California es indocumentado(a) (Aguirre International 2005), aunque el número real probablemente sea más elevado. La falta de documentación está

³ La campaña exitosa de la coalición de trabajadores Immokalee, dio como resultado que la marca Yum! (dueño de Taco Bell) pagara un centavo adicional por kilo de jitomates, mismo que llega directamente a las y los trabajadores agrícolas.

relacionada con un sinnúmero de problemas enfrentados por las y los trabajadores agrícolas, entre ellos:

- Resistencia a luchar por mejores condiciones laborales, por temor a ser deportado(a)
- Mayor uso de contratistas laborales por parte de productores que dudan de contratar a personas indocumentadas directamente; aquéllos a menudo están relacionados con salarios inferiores, menos prestaciones y explotación
- Falta de acceso a servicios de salud y de asistencia, disponibles a residentes; temor a acudir a servicios de salud y de asistencia, a los que tienen derecho los residentes indocumentados
- Temor al involucramiento cívico en procesos democráticos
- Temor a abrir cuentas bancarias, lo que a menudo resulta en el robo entre las personas trabajadoras, quienes cargan mucho dinero en efectivo
- Pérdida de millones de dólares en servicios de seguro social y otros programas de asistencia, ya que son deducidos del salario de las y los trabajadores agrícolas, y jamás los verán.
- Imposibilidad de obtener una licencia estadounidense de manejar, lo cual dificulta la obtención de empleos que requieren conducir (una desventaja tanto para el patrón como para el trabajador); ello expone a las y los trabajadores a “raiteros” sin escrúpulos, quienes cobran tarifas estratosféricas por llevarles al trabajo, a las compras y a otros servicios.
- Problemas de salud conductual, a menudo acompañados de alcoholismo/abuso de sustancias, que a su vez están relacionados con:
 - temor a redadas y a la deportación
 - aislamiento debido a la falta de familiares en EE.UU. y al no poder visitar a seres queridos en el país de origen
 - trauma físico y mental o bien, fallecimiento, relacionados con los peligros inherentes al cruzar la frontera ilegalmente
- Costos cada vez más elevados de “coyotes”, quienes transportan a las y los trabajadores agrícolas y sus familiares por el cruce de la frontera⁴
- Los mayores costos y las dificultades relacionadas con el cruce de frontera, también han resultado en que más personas trabajadoras permanezcan en EE.UU. durante el invierno, cuando el empleo es escaso. Además de la soledad y el aislamiento, ello ha llevado a mayor pobreza, hambre y depresión, a su vez relacionados con mayor alcoholismo, abuso de sustancias y violencia doméstica.

Las estrategias para promover una fuerza de trabajo legal incluyen una gama diversa de enfoques, desde reclutar y mantener una fuerza de trabajo doméstica, hasta un mecanismo para obtener la legal estancia. Todos los enfoques tienen en común que el trabajo agrícola no debe ser una actividad “ilegal”.

Estrategias a corto plazo

1. Simplificar el trámite de la visa H-2A Trabajador Agrícola, lo que permitiría que más trabajadores(as) agrícolas entraran a EE.UU. legalmente.

⁴ Actualmente calculado en hasta \$7,500 por persona.

2. La legalización merecida, lo que daría a trabajadores(as) agrícolas indocumentados(as), el derecho a permanecer en EE.UU., al continuar trabajando en la agricultura.
3. Amnistía para residentes indocumentados y sus familias (similar a la que se dio en 1986 mediante la Immigration Reform Control Act – IRCA (ley de control de la reforma migratoria)).
4. Licencias de manejar para todas las personas residentes, independientemente de su condición legal.

Estrategias a largo plazo

1. Desarrollar un modelo de Unión Americana, similar al de la Unión Europea, mediante el cual los y las residentes de Estados Unidos, Canadá, México, Centro América y el Caribe tendrían derecho a vivir y trabajar en todos los países miembros.
2. Promover un cambio hacia una fuerza laboral doméstica, agrícola y asentada en California. Ello sería el producto de muchas otras estrategias, incluyendo la contratación directa, mayores salarios y mejores prestaciones, periodos de trabajo más largos debido a la diversificación de las granjas, la mecanización, un menor énfasis en la exportación, etc.
3. Establecer una visa norteamericana multianual y de largo plazo, que se pudiera renovar indefinidamente y que cubriera a todas las personas trabajadoras respecto a todas las leyes laborales, así como que otorgara acceso a todos los programas de asistencia y prestaciones aplicables a las personas legales.

ACCESO A LA ATENCIÓN EN SALUD

Muchas personas trabajadoras agrícolas padecen problemas de salud, a pesar de que constituyen una población joven y activa en términos físicos. El California Agricultural Workers Study (estudio sobre la salud de las y los trabajadores agrícolas en California) (Villarejo et al. 2000) encontró entre dicha población, tasas especialmente elevadas de colesterol sérico, alta presión sanguínea, obesidad, anemia y problemas dentales. En comparación con otras personas californianas, las y los trabajadores agrícolas también tienen un elevado riesgo de leucemia y cáncer estomacal y cérvico-uterino (Mills y Kwong 2001). La mala salud está en función del poco acceso a la atención y de una incapacidad para obtener tratamientos oportunos y adecuados para los padecimientos. Casi el 70% de las y los trabajadores agrícolas en California carece de seguro médico, y uno de cada tres trabajadores masculinos jamás en su vida ha acudido a un médico o a una clínica (Villarejo et al. 2000).

La falta de acceso a la atención en salud constituye un asunto complicado, que requiere de soluciones creativas. Muchos trabajadores(as) agrícolas optan por no inscribirse en un plan de seguro médico auspiciado por el lugar de trabajo, al menos que éste cubra el 100% de la prima. Al mismo tiempo, sólo el 20% de la población emigrante y estacional de trabajadores(as) agrícolas, busca atención médica entre las 135 clínicas de salud que existen para migrantes en California. Son complejas las razones por las cuales no se acude a dichas clínicas, y están en función de conductas tradicionales respecto a la

procuración de la salud, el temor a costos elevados, la percepción de que en las clínicas existe una falta de respeto a trabajadores(as) agrícolas, y el temor a que se les impute la condición de “carga pública”, lo cual podría poner en riesgo los esfuerzos futuros por obtener la nacionalidad. La falta de traductores(as), especialmente para la creciente población indígena que no habla español, representa un asunto adicional que afecta el acceso a una atención en salud culturalmente apropiada. La falta de acceso oportuno y apropiado a servicios de salud, a menudo resulta en tratamientos tardíos para condiciones menores, que posteriormente pueden convertirse en condiciones más serias y crónicas, con efectos a largo plazo, tanto para el o la trabajadora como respecto al elevado costo para los sistemas de salud.

La mayoría de los y las participantes identificó un enfoque integral, como la atención universal en salud, como el medio más sostenible de mejorar el acceso a dichos servicios. No obstante, también surgieron numerosas recomendaciones para mejorar el acceso a la atención en salud, dentro del sistema existente.

Estrategias a corto plazo

1. Promover el seguro médico por medio del crédito al impuesto de los productores. Un ejemplo es la propuesta (no exitosa) de United Farm Workers y California Medical Association de derogar la exención del impuesto sobre la venta de tractores, estimado en 80 millones de dólares al año, con el fin de utilizar ese dinero para proveer un crédito al impuesto de los productores que ofrecen seguro médico a sus trabajadores(as), pagando el productor el 75% de la prima.
2. Mejorar el acceso al seguro médico mediante la formación de grupos de patrones, que podrían conseguir mejores tarifas en este seguro y en Worker’s Compensation (seguro contra accidentes en el trabajo), al tener números más elevados de participantes.

Práctica promisorio: La Ag Futures Alliance Agricultural Health Cooperative del condado de Ventura realiza un esfuerzo por promover un mayor acceso de trabajadores(as) agrícolas a la atención en salud, mismo que consta de cuatro componentes: (1) promover la adopción de políticas y procedimientos tendientes a lograr un bienestar en el lugar de trabajo; (2) educación en salud; (3) acceso a seguro médico; y (4) servicios de salud in situ. La cooperativa ha venido promoviendo un mayor acceso al seguro médico, al negociar tarifas grupales para el “Plan Clínicas” de la Western Growers Association (asociación de productores de occidente), mismo que provee una cobertura básica por \$44 mensuales. Asimismo, ha buscado otros incentivos para que los productores paguen el seguro, e intenta lograr que Worker’s Compensation dé un descuento del 5% a los productores que ofrecen seguro médico. El proyecto Farmworkers Insurance (seguro para trabajadores(as) agrícolas) de Healthy Communities Access Partners – HCAP (socios para comunidades sanas) del condado de Fresno busca un producto similar de seguro para las y los trabajadores agrícolas en dicho condado, que esperan tener en operación para septiembre de 2007.

3. Promover una mayor participación de las y los trabajadores agrícolas y sus familias en Medi-Cal, Healthy Families (familias sanas) y programas similares, mediante una mayor promoción hacia la comunidad, menos requisitos de elegibilidad, y mayor

cobertura (por ejemplo, ampliar la cobertura de Healthy Families a los padres y las madres así como a los hijos y las hijas).

4. Incrementar el acceso a la atención en salud, al educar a las y los trabajadores y sus familias respecto al sistema de salud en EE.UU., incluyendo la importancia de contar con seguro médico, dónde pueden recibir servicios de salud, los costos de dichos servicios en diferentes tipos de instalaciones, los tipos de seguro a los que pueden tener acceso los individuos documentados e indocumentados y sus dependientes, las opciones de atención en salud como Medical Savings Accounts (cuentas de ahorro para la salud) y los programas que tienen o no tienen implicaciones respecto a “carga pública”.
5. Promover la cobertura binacional en salud, mediante una mejor coordinación con los proveedores de servicios de salud que atienden a trabajadores(as) agrícolas, tanto en EE.UU. como en México, incluyendo el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), el Seguro Popular, Medi-Cal y Healthy Families.
6. Mejorar el acceso a la salud preventiva, mediante la educación en salud y revisiones de atención primaria, esto en las granjas.

Práctica Promisoria: Varias granjas permiten que proveedores de servicios de salud realicen revisiones de las y los trabajadores agrícolas, mediante ferias de salud que se llevan a cabo in situ en la granja. Muchos productores también permiten que otros proveedores brinden educación en salud preventiva y realicen canalizaciones hacia servicios sociales, también in situ. Muchos patrones en la agricultura pagan el tiempo de las y los empleados mientras que participan en dichas promociones hacia la comunidad.

7. Promover mayores competencias culturales y lingüísticas entre proveedores de servicios de salud que atienden a la población mestiza e indígena, esto mediante capacitación en dichas competencias, dirigida a los proveedores existentes; mayores esfuerzos por capacitar a residentes latinos e indígenas en aspectos de la atención en salud; un proceso migratorio ágil para proveedores de servicios de salud mexicanos y centroamericanos; y mayor financiamiento para la capacitación y contratación de intérpretes médicos certificados, tanto en español como en lenguas indígenas.
8. Promover el desarrollo de habilidades relacionadas con el trato al cliente entre las personas recepcionistas y de primer contacto en las clínicas, ya que muchas personas trabajadoras agrícolas sienten que aquéllas son despectivas en su trato, y constituyen un elemento disuasivo para que la gente no acuda a los servicios de salud.
9. Mejorar la prestación de servicios de salud para trabajadores(as) agrícolas, mediante un mejor acceso a registros médicos.

Práctica promisorio: MiVIA es un sistema de registros médicos basado en el Internet, dirigido a trabajadores(as) migrantes. Dichas personas tienen una clave única que solo ellas conocen. Ingresan su clave cuando acuden a algún servicio de salud, lo que les permite controlar el acceso que se tiene a su información; al mismo tiempo permite que los proveedores que les atienden en cualquier parte tengan acceso a los registros y puedan brindar una atención con base en información completa y actualizada.

10. Una mayor y mejor aplicación del marco regulatorio, a fin de asegurar que los beneficios de Worker’s Compensation sean ofrecidos a las personas trabajadoras que se lesionan debido al trabajo agrícola.

11. Establecer la premisa de que aplica State Worker's Compensation a trabajadores(as) con lesiones de la columna, a fin de reconocer las lesiones causadas por años de trabajar en posición agachada, de cargar objetos pesados, etc.
12. Mejorar la salud conductual de las y los trabajadores agrícolas, mediante una atención en salud ampliada y competente a nivel cultural, así como mediante iniciativas como tarjetas telefónicas gratuitas, que permiten que dichas personas mantengan comunicación con sus familias en el país de origen.

Estrategias a largo plazo

1. Atención universal en salud.
2. Permitir pagos de Medicare a trabajadores(as) que han regresado a México.
3. Fusionar el seguro de Worker's Compensation con programas de seguro médico, a fin de eliminar la duplicación de costos.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

La agricultura constituye la ocupación más peligrosa en Estados Unidos, con 32.5 fallecimientos por cada 100,000 trabajadores(as) en 2005 (US Bureau of Labor Statistics 2006).⁵ Los peligros ocupacionales incluyen la exposición a pesticidas, accidentes y lesiones relacionados con el trabajo agachado, cargar objetos pesados, vehículos agrícolas, maquinaria pesada, estrés por repetición, caídas de escaleras, un saneamiento inadecuado en el campo, y enfermedad o fallecimiento a causa del calor, entre otros. La National Agricultural Worker Survey (encuesta nacional de trabajadores agrícolas) (Aguirre International 2005) reporta que uno de cada cuatro trabajadores(as) agrícolas en California padece al menos un problema esqueleto-muscular.

A pesar de los peligros inherentes al trabajo agrícola, existen estrategias para promover una mejor seguridad y salud. Por ejemplo, un productor del Valle Central compartió que poda los árboles de sus huertas a no más de nueve pies de altura, con el fin de que sus trabajadores(as) puedan cargar escaleras más ligeras, lo que vuelve la producción más segura y más eficiente, debido a que es más ligera y más rápida. Mucha de la producción sostenible utiliza técnicas integrales de manejo de plagas, con el fin de reducir el uso de pesticidas y la exposición a las mismas. Los y las participantes en las reuniones ofrecieron numerosos ejemplos de maneras en las que se podría minimizar los impactos negativos que tiene el trabajo agrícola en el cuerpo y el psique de las y los trabajadores.

Estrategias a corto plazo

1. Una mejor aplicación de los reglamentos que rigen la salud y seguridad agrícolas, mediante un número mayor de inspectores de campo dentro del programa de California Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), así como de Comisionados

⁵ Las cifras incluyen la agricultura, selvicultura, pesca y caza.

Agrícolas de los condados y del Departamento de aplicación de normas laborales (Labor Standards Enforcement)⁶

2. Crear una junta de supervisión pública e independiente de Cal/OSHA.
3. Un mayor número de inspecciones y que éstas sean constantes; una mayor aplicación de las leyes que rigen la provisión de herramientas y equipo de seguridad, el reingreso temprano y forzoso a campos u operaciones rociadas, la discriminación en el lugar de trabajo, los descansos, la limpieza de los sanitarios, la provisión de agua adecuada, etc.
4. La aplicación de la seguridad y salud ocupacionales debe ser realizada por inspectores que no avisan de su llegada, similar a la práctica que realizan los inspectores de restaurantes.
5. Una mejor capacitación para las y los trabajadores agrícolas, respecto a los pesticidas, la ergonomía y otros aspectos de salud y seguridad ocupacionales.
6. Más capacitación para dichas personas en México y Centroamérica, respecto a los derechos y cómo hacer uso de recursos jurídicos en los casos de violaciones a la ley laboral.

Práctica promisoría: El Centro de Derechos de los Migrantes en Zacatecas, México capacita a las y los futuros migrantes acerca de las leyes laborales en EE.UU., y cómo buscar la reparación de algún agravio. Se ofrece el curso en México, donde las personas tienen menos temor a asistir a dicha capacitación.⁷

7. Promover un salario por hora, a fin de reducir el número de accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo apresurado por ganar dinero bajo el sistema del pago a destajo.
8. Contar con más periodos de descanso.
9. Disminuir la altura de los árboles, a fin de reducir el número de caídas de escaleras.
Práctica promisoría: Con base en una investigación del Departamento de Agricultura, el rancho Sweet Home, que cultiva frutales de pepita en el condado de Tulare, ha reducido la altura de los árboles, a fin de reducir el número de accidentes relacionados con caídas de escaleras. Además de reducir el número de accidentes y los gastos relacionados, ha incrementado la productividad, al reducir la cantidad de tiempo dedicado a cargar y subir a las escaleras.
10. Realizar auditorías periódicas de los registros de las granjas, con el fin de analizar el uso de pesticidas y determinar si se aplicaron cantidades tolerables.
11. Establecer zonas de amortiguación para el arrastre de los pesticidas, basados en “atrapadores del arrastre” que medirían la extensión de los pesticidas arrastrados.
12. Modificar los reglamentos relativos al arrastre de pesticidas, para incluir la obligación de notificar a las y los trabajadores en granjas vecinas, de la aplicación de pesticidas (actualmente sólo se tiene que notificar a trabajadores(as) que se encuentran en la granja que se está rociando).

Práctica promisoría: El programa “Spray Safe” (rocío seguro) del condado de Kern, es un programa voluntario, mediante el cual los productores notifican a la oficina del Comisionado Agrícola del condado, de la aplicación programada de pesticidas. La

⁶ Recomendado por Villarejo y Schenker (2005).

⁷ El temor a asistir a este tipo de capacitación en EE.UU. incrementó después de la detención en 2005 de 48 inmigrantes en Carolina del Norte, quienes pensaron que asistían a una clase de seguridad de OSHA, cuando en realidad era un operativo migratorio.

oficina del Comisionado a su vez notifica a los productores vecinos, quienes por ende pueden tomar decisiones informadas tendientes a proteger la salud de sus trabajadores(as).

13. Incentivos para los productores que adopten prácticas que promueven la salud y seguridad ocupacionales de sus trabajadores(as).

Práctica promisorio: La Rural Coalition actualmente trabaja con las empresas que administran el seguro Worker's Compensation, a fin de ofrecer tarifas reducidas a los productores que participan en capacitación culturalmente apropiada sobre la salud y seguridad ocupacionales; dicha capacitación es impartida por Líderes Campesinas.

Práctica promisorio: La aseguradora Foster and Parker en el condado de Madera, busca la manera de ofrecer descuentos en la prima del seguro Worker's Compensation (del 5 al 25%), a productores orgánicos. Los descuentos se basan en un número reducido de reclamos entre dichos productores, debido a la ausencia del uso de pesticidas. La empresa también ha encontrado una disminución en el número de reclamos provenientes de granjas diversificadas que ofrecen trabajo todo el año; considera que esto se debe a una capacitación más frecuente, impartida a empleados(as) permanentes.

Práctica promisorio: La California Association of Wine Grape Growers (asociación de productores de vid de California) ha llegado a un acuerdo mediante el cual ofrece un descuento en el costo del seguro agrícola para los asociados que realizan prácticas sostenibles, basadas en menos aplicaciones de pesticidas.

14. Reducir la incidencia de lesiones esqueleto-musculares mediante mecanismos que incluyen: ejercicios de estiramiento y calentamiento antes de entrar en labores; capacitación sobre cómo cargar objetos pesados; el establecimiento de un límite de 50 libras en lo que un(a) trabajador(a) puede cargar solo(a), lo que requeriría trabajar en equipo para cargar objetos más pesados; y la puesta en marcha de normas de altura en cultivos que están pegados al suelo.

Práctica promisorio: Varios viñedos en el condado de Napa han reducido el peso de las tinas utilizadas en la cosecha, a 50 libras, esto con base en una investigación realizada por la Universidad de California, que demostró que "la reducción en el peso de la tina ... a menos de 50 libras, llevó a una disminución de cinco veces, en el puntaje de síntomas esqueleto-musculares reportados por trabajadores(as) de la cosecha de uva, esto sin reducciones significativas en la productividad" (Myers et al. 2006).

15. Limitar el deshierbe manual en granjas orgánicas, a dos horas diarias.
16. Mayor financiamiento para la investigación universitaria sobre la ergonomía agrícola
17. Aumentar el impuesto que se cobra a los pesticidas, para disuadir su uso.
18. Eliminar el uso de los pesticidas más tóxicos (Clase I y II).
19. Mayor vigilancia de, y moderación en el uso de azufre en granjas orgánicas.
20. Proveer de toldos o carpas para proteger contra el sol.
21. Proveer de cojines a las personas que trabajan arrodilladas.
22. Tener el almuerzo y los descansos en lugares con sombra y agua.
23. Aplicar un examen físico a cada trabajador(a) dos veces al año.
24. Alentar a los gerentes y capataces a trabajar junto con las y los trabajadores, con el fin de que aquéllos entiendan mejor los asuntos relacionados con la salud y seguridad.

25. Capacitar a gerentes y capataces en primeros auxilios y CPR (resucitación cardiopulmonar)
26. Poner en marcha un proceso justo para atender los agravios relacionados con los reclamos por lesiones.
27. Proveer de programas educativos para trabajadores(as), respecto a los riesgos y peligros relacionados con el abuso del alcohol y otras sustancias, en el trabajo agrícola.
28. Promover programas de incentivos para la seguridad, a fin de reducir el número de accidentes y lesiones, como serían bonos para trabajadores(as) y cuadrillas que no tienen accidentes/lesiones.⁸
29. Proveer de capacitación anual para todos los trabajadores(as) agrícolas.

Estrategias a largo plazo

1. Establecer un sistema privado basado en el mercado, que revisaría las operaciones agrícolas a fin de asegurar que cumplan con el marco regulatorio en materia de salud y seguridad.

RELACIONES BASADAS EN EL RESPETO

De todas las visiones y estrategias propuestas durante las reuniones, la más inmediata y barata es la promoción de relaciones basadas en el respeto entre patrones y trabajadores(as) agrícolas. La investigación sobre trabajadores(as) agrícolas en granjas con prácticas laborales positivas (Strochlic y Hamerschlag 2005) encontró que la mayoría de dichas personas valora el trato respetuoso aún más que el salario. Se puede manifestar el respeto de diversas maneras, incluyendo estilos de comunicación cortés, conversaciones informales, y procesos compartidos en la toma de decisiones.

Estrategias a corto plazo

1. Sensibilizar a los productores acerca de la importancia de la comunicación directa con las y los trabajadores (incluyendo las cuadrillas de los FLC).
2. Sostener reuniones regulares entre productores y trabajadores(as), a fin de discutir la producción, el personal y otros temas relacionados.
3. Realizar mayores esfuerzos por identificar las necesidades de las y los trabajadores, incluyendo el uso de encuestas, reuniones y buzones de sugerencias.
4. Capacitar a productores y capataces en aspectos gerenciales, como la resolución de conflictos y estilos de comunicación respetuosa.

Práctica promisorio: El Agricultural Labor Management Program (programa de gestión de la mano de obra agrícola) de la Universidad de California y el Farmworker Institute for Education and Leadership Development (FIELD) (instituto para el desarrollo del liderazgo de trabajadores(as) agrícolas) capacitan a productores, gerentes y trabajadores(as) en temas como los estilos eficaces de comunicación, el

⁸ Habrá que tener cuidado con este tipo de incentivos, ya que podrían resultar en el sub-registro de accidentes y lesiones.

liderazgo eficaz y la resolución de conflictos. FIELD también facilita ejercicios de integración de equipos de trabajo, a fin de mejorar las relaciones entre productores, gerentes, supervisores y trabajadores(as).

5. Ampliar las oportunidades para que productores y trabajadores(as) tengan mayor interacción social, incluyendo pláticas informales y festejos con motivo de la cosecha.
6. Crear más programas que enseñen español a los productores e inglés a las y los trabajadores. Brindar a las y los trabajadores indígenas oportunidades para aprender tanto español como inglés.
7. Promover intercambios culturales para que los productores visiten México y Centro América, a fin de familiarizarse con los lugares de origen de las y los trabajadores y sus familias. Una investigación realizada por la Universidad de Cornell (Berry 2006) encontró que los tres principales obstáculos enfrentados por los productores son “el idioma, la comprensión cultural y asuntos migratorios”.

Práctica promisorio: Universidades como Cornell y la Universidad de Wisconsin han organizado viajes para que los productores visiten los pueblos de origen de sus trabajadores(as) en México y Centro América. Dichos esfuerzos han mejorado las relaciones entre productores y trabajadores(as), al proveer a los primeros, una mejor comprensión de la vida de sus empleados(as).

Estrategias a largo plazo

1. Relaciones entre productores y trabajadores(as), basadas en la contratación directa por parte de aquéllos, con sólo un uso limitado de contratistas y capataces.
2. Eliminación de los FLC no certificados.
3. Eventos públicos de integración de productores y trabajadores(as), en torno a agendas de beneficio mutuo, como la reforma migratoria.

COMUNIDADES AGRÍCOLAS SANAS

Si bien las y los trabajadores agrícolas vienen a trabajar, sus vidas aquí no existen en un vacío. Viven en muchas comunidades de California, alquilan o son propietarios de sus casas, compran alimentos y buscan la atención en salud, la educación y otros servicios para ellos mismos y sus familiares. Además de las cuestiones relacionadas con el trabajo, las reuniones produjeron varias propuestas para mejorar el bienestar general y la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familiares. Estas incluyeron mejores condiciones de vivienda, comunidades seguras, mejor dieta y nutrición, mejor calidad de relaciones familiares y mayores oportunidades recreativas para adultos, niños y niñas.

El acceso a la vivienda segura, decente y asequible constituye un aspecto especialmente desafiante para las y los trabajadores agrícolas. En casi la mitad (el 48%) de las viviendas ocupadas por dichas personas en California, existen condiciones de hacinamiento, mientras que en una cuarta parte (el 25%) existen condiciones extremadamente hacinadas (Villarejo et al. 2000). Muchos trabajadores(as) viven en estructuras irregulares, como cocheras y cobertizos para herramientas, “no pensadas para la habitación humana”, el 17% de las cuales carecen de fontanería, instalaciones para la preparación de alimentos o ambas” (Villarejo y Schenker 2006). Villarejo y Schenker (2006) indican que existen

numerosos vínculos entre la salud y la vivienda inadecuada, incluyendo: “enfermedades gastrointestinales relacionadas con la falta de refrigerador, así como niveles significativamente elevados de ansiedad y depresión relacionados con las malas condiciones de vida. Números elevados de trabajadores(as) migrantes sin parentesco viven juntos(as), lo que constituye un factor de riesgo respecto a la propagación de enfermedades contagiosas...”

La vivienda inadecuada está en función de varios factores, incluyendo el elevado precio de la vivienda en California, las limitadas vacantes en comunidades agrícolas, el temor de las y los trabajadores a pugnar por mejores condiciones de vivienda, y la insuficiente vivienda para hacerle frente a la demanda de corto plazo durante los periodos pico de la agricultura.

En las reuniones, surgieron varias recomendaciones para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las y los trabajadores agrícolas. Se presentan a continuación, separadas en dos secciones: vivienda y medio ambiente/recreación.

Comunidades sanas: Vivienda

Estrategias a corto plazo

1. Reproducir en otras regiones, elementos exitosos de los esfuerzos realizados por el condado de Napa, para mejorar la vivienda de las y los trabajadores, incluyendo una autoevaluación por acre realizada por los productores para financiar la vivienda; enmendar el Plan General a fin de permitir que los propietarios de tierra agrícola utilicen parcelas de 2 acres en adelante para la construcción de viviendas para las y los trabajadores.
2. Reproducir los elementos exitosos de los esfuerzos realizados por Ag Futures Alliance del condado de Ventura, para mejorar la vivienda, incluyendo la integración de un grupo de trabajo en el condado, para la vivienda de trabajadores(as) agrícolas; la formación de coaliciones de apoyo a la vivienda en cada jurisdicción local; y la venta de bonos públicos para la construcción de vivienda.
Práctica promisorio: El proyecto “House Farmworkers! (“¡aloja a trabajadores agrícolas!) de la Ag Futures Alliance en el condado de Ventura, ha facilitado el desarrollo de 357 unidades habitacionales (ya sea en construcción, en planeación o bajo consideración) para trabajadores(as) agrícolas en todo el condado.
3. Alentar a los productores a proporcionar la vivienda gratuitamente o bien, a ligar la renta a la cantidad de trabajo disponible, de tal manera que la renta sería más baja cuando hay menos trabajo y cuando las y los trabajadores obtienen menos ingresos.
4. Apoyar un nuevo bono estatal para la vivienda de bajo costo, dirigida a trabajadores agrícolas varones sin acompañantes y a familias.
5. Con la aprobación de SB 1802, apoyar el desarrollo de nuevos cuarteles en las granjas, con un máximo de 36 camas, sin tener que tramitar un permiso de uso condicional.

6. Promover el desarrollo de más campamentos públicos de trabajo y otras opciones de corto plazo para el uso de trabajadores(as) migrantes durante las temporadas altas en la agricultura.

Práctica promisorio: La California Human Development Corporation-CHDC (corporación para el desarrollo humano) ha desarrollado un prototipo de vivienda móvil para trabajadores(as) agrícolas, que consiste en casas rodantes con capacidad para seis personas, que pueden ser transportadas en camiones de cama plana. Se puede mover las casas rodantes según la demanda, y sólo requieren instalación similar a la que se encuentra en parques para este tipo de casas.

7. Alentar a los productores a desempeñar un papel activo en ayudar a las y los trabajadores agrícolas a conseguir viviendas adecuadas.

Práctica promisorio: Además de proporcionar viviendas gratuitas o subsidiadas en las granjas, muchos productores en California trabajan activamente para asegurar la vivienda adecuada para trabajadores(as) agrícolas, mediante bonos que pueden ser utilizados en el enganche de una casa o para la rehabilitación; préstamos para el depósito requerido en el alquiler de vivienda o asistencia de emergencia para el pago de la renta; así como la reservación de habitaciones en campamentos de trabajo para trabajadores(as) migrantes.

8. Educar a las y los inquilinos respecto a los derechos relacionados con la vivienda, y ayudarles a organizarse para luchar por mejores condiciones de vivienda.

Práctica promisorio: El Center for Community Advocacy - CCA (centro para la abogacía comunitaria) con sede en Salinas, capacita a miembros de la comunidad que viven en complejos habitacionales con una importante población de trabajadores(as) agrícolas, a organizar a las y los inquilinos para abogar por mejores condiciones de vivienda.

9. Incrementar el financiamiento del sector público y social, destinado a la asistencia de emergencia para la vivienda, especialmente durante el invierno cuando muchos trabajadores(as) agrícolas tienen poco o nulo trabajo, pero no pueden regresar al país de origen debido al temor a la agudización de las restricciones fronterizas.

Estrategias de largo plazo

1. Reformar el Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (ley de protección a trabajadores agrícolas migrantes y estacionales), a fin de disminuir la responsabilidad legal de los productores respecto a la vivienda en la granja.
2. Ampliar a trabajadores(as) agrícolas, la elegibilidad a la asistencia para la vivienda establecida en la Sección 8.
3. Aplicar la legislación estatal vigente que requiere que los Planes Generales de los condados incluyan disposiciones para viviendas adecuadas destinadas a trabajadores(as) agrícolas.
4. Crear un programa crediticio con bajos intereses, destinado a rehabilitar la vivienda para las y los trabajadores agrícolas que viven en zonas urbanas, y así evitar la creación de más construcciones tendidas en tierra agrícola de primera.

Comunidades sanas: Medio ambiente y recreación

Estrategias a corto plazo

1. Apoyar la creación de centros comunitarios en comunidades donde viven trabajadores(as) agrícolas, mismos que brindarían servicios incluyendo salud, educación, clases de ejercicios, actividades juveniles, clases de inglés y canalizaciones a servicios sociales.
2. Fomentar la seguridad comunitaria, mediante una mejor iluminación exterior, señalamientos de tránsito y el establecimiento de comités para la seguridad comunitaria.

PLANEAR PARA EL FUTURO

Muchos trabajadores(as) agrícolas llegan a EE.UU. con el plan de trabajar, ahorrar dinero y regresar a su país de origen dentro de algunos años. No obstante, la realidad es que una vez que están aquí, muchas personas se establecen por medio del matrimonio, la compra de una casa y el nacimiento de hijos/hijas y nietos/nietas. Si bien estos eventos del ciclo vital dificultan el regreso a casa, muchos trabajadores(as) agrícolas viven “con un pie en EE.UU. y uno en México”, con pocos o nulos planes a largo plazo, como serían la jubilación o la educación superior de sus hijos e hijas. Es importante ayudar a las y los trabajadores a prepararse mejor para la residencia a largo plazo en EE.UU.

Estrategias a corto plazo

1. Conscientizar a las y los trabajadores agrícolas acerca de la probabilidad de que permanezcan en EE.UU. a largo plazo.
2. Fomentar la adquisición del idioma inglés.
3. Promover el establecimiento de cuentas bancarias y crédito.
4. Conscientizar a las y los trabajadores agrícolas acerca de la importancia de ahorrar aunque sea pequeñas cantidades de dinero, y orientarles respecto a inversiones a largo plazo.
5. Trabajar con uniones comunitarias de crédito, a fin de que éstas realicen promoción hacia las poblaciones de trabajadores(as) agrícolas.
6. Alentar la adquisición de la doble nacionalidad.

INVOLUCRAMIENTO CÍVICO

Muchos trabajadores(as) agrícolas que participaron en las reuniones, incluyendo residentes permanentes de mucho tiempo atrás, comentaron que no se sentían parte de las comunidades en las que viven. Los y las participantes ofrecieron una diversa gama de razones que dan cuenta de dicha situación; algunos(as) consideraron que son sentimientos compartidos por todo inmigrante, mientras que otros(as) mencionaron el racismo, el clasismo, la xenofobia y la carencia de documentos migratorios. Por otra parte, otras personas mencionaron una falta de responsabilidad de algunos trabajadores(as) agrícolas, en el sentido de que muchos(as) no realizan suficientes esfuerzos por integrarse

exitosamente en el tejido social de sus comunidades. La resolución de estas cuestiones dependerá en parte de otorgar a las y los trabajadores(as) agrícolas la legal estancia en EE.UU., aunque también serán necesarias otras estrategias, como las que se presentan a continuación.

Estrategias a corto plazo

1. Apoyar programas de liderazgo latino y rural.
2. Promover la representación de trabajadores(as) agrícolas en instancias locales y regionales, como serían consejos municipales, juntas escolares, etc.
3. Asegurar la disponibilidad de intérpretes (incluyendo voluntarios según la necesidad) en reuniones públicas como las de consejos municipales y juntas escolares.
4. Fomentar una mayor participación de trabajadores(as) agrícolas en espacios locales de toma de decisiones, mediante la promoción hacia la comunidad, foros y otros espacios de organización y educación.

Práctica promisorio: El Citizenship Project (proyecto nacionalidad) en Salinas ayuda a trabajadores(as) agrícolas y a otras personas latinas en la costa central, a adquirir la nacionalidad estadounidense, y promueve un mayor involucramiento cívico en las comunidades.

5. Apoyar programas que desarrollan en trabajadores(as) agrícolas, la habilidad de abogar por mejores condiciones de vida en sus comunidades.

Práctica promisorio: La iniciativa Poder Popular de The California Endowment organiza a trabajadores(as) agrícolas para tal fin.

6. Promover programas tendientes a incrementar la propiedad de la vivienda entre trabajadores(as) agrícolas, lo que creará un mayor interés en sus comunidades.
7. Construir desarrollos habitacionales mixtos, incluyendo vivienda para personas de bajos ingresos y vivienda con precio de mercado, con el fin de integrar a las y los trabajadores agrícolas en sus comunidades.
8. Mapear las estructuras de poder que existen en las comunidades agrícolas, con el fin de proveer a trabajadores(as) agrícolas una mejor comprensión de cómo se toman las decisiones y cómo abogar por el cambio.

Estrategias a largo plazo

1. Realizar campañas de nacionalidad, a fin de crear más votantes y un mayor involucramiento político en comunidades con números importantes de trabajadores(as) agrícolas.

MEJORES OPORTUNIDADES EN MÉXICO Y CENTROAMÉRICA

La gran mayoría de trabajadores(as) agrícolas vienen a EE.UU. como “refugiados económicos”, obligados a dejar sus hogares y comunidades debido a la falta de oportunidades económicas y por ende, la incapacidad de mantener a sus familias. Se evidencia la importancia de migrar a EE.UU., en la cantidad de remesas enviadas a las familias en México, la cual ascendió a un record de 16.6 mil millones de dólares en 2004

(Villareal 2005), casi tres veces el importe de \$5.8 mil millones enviados en 1999 (Migration News 2002).

El debate en torno a la migración se ha centrado principalmente en si se debe o no permitir que los y las inmigrantes trabajen en EE.UU. y en cómo controlar el flujo migratorio. Se ha dado poca discusión en torno a cómo abordar el problema en la raíz, es decir, en la falta de oportunidades económicas, lo que impulsa a los y las migrantes hacia EE.UU.

Así como la Unión Europea ha reconocido explícitamente que el desarrollo económico constituye un importante medio para reducir el flujo migratorio proveniente del Sur (al tiempo que ha reconocido que “la migración bien manejada beneficia a ambas” regiones) (Joint Declaration 2006), EE.UU. debe considerar seriamente la promoción de un desarrollo económico real en México y Centro América, esto con el fin de reducir el flujo migratorio y obviar la necesidad de construir barreras en su frontera sur. El desarrollo económico es especialmente relevante para las zonas rurales de México y Centro América, que constituyen importantes regiones expulsoras, lo que se evidencia en el hecho de que aproximadamente el 42% de las remesas de 2002 fue enviado a localidades en México con menos de 2,500 habitantes (Migration News 2002).

Estrategias a corto plazo

1. Trabajar con las Hometown Associations (asociaciones de personas originarias de un mismo pueblo) de las y los migrantes mexicanos que se encuentran en EE.UU., a fin de promover proyectos generadores de ingresos en México.
2. Alentar a las y los ciudadanos mexicanos a que se registren a votar en las elecciones mexicanas (algo que ya pueden hacer desde EE.UU.), con el fin de elegir a representantes que realicen cambios económicos progresistas.

Estrategias a largo plazo

1. Alentar políticas estadounidenses que promuevan el desarrollo económico y la creación de modos de vida dignos para las personas en México y Centro América.

CONCLUSIONES

Es evidente que son insostenibles las condiciones actuales de la mano de obra agrícola en California, y la tarea de abordar este asunto es ingente. El presente informe presenta un primer paso en la definición de una visión de condiciones más sostenibles respecto a la mano de obra agrícola, tal y como la expresaron tanto trabajadores(as) como productores. Asimismo, el informe presenta un mapa que conduce a dicha visión. La visión común que surgió de las reuniones es de un sistema alimentario en California, en el que se reconoce a las y los trabajadores agrícolas como profesionales calificados(as) a quienes se trata con respeto y quienes son remunerados(as) justamente por el papel vital que desempeñan, no sólo en apoyar la economía agrícola de California, que tiene un valor de 32 mil millones

de dólares (CDFA 2007), sino también en cultivar y cosechar los víveres que alimentan a consumidores en todo California, Estados Unidos y el mundo.

La visión emergente es una en que las y los trabajadores agrícolas y sus familias pueden vivir y trabajar en Estados Unidos abierta y legalmente, donde perciben un salario digno y tienen acceso a trabajo todo el año, así como a la atención en salud y otras prestaciones, condiciones laborales seguras, y vivienda segura y asequible. En esta visión, se valoraría a las y los trabajadores agrícolas por sus conocimientos y pericia, y se les reconocería como un recurso valioso en las operaciones de las granjas donde tienen empleo. Tendrían oportunidades de desarrollo profesional y escalafones de carrera como parte de la movilidad social dentro de la agricultura.

Las secciones anteriores esbozan numerosas recomendaciones para lograr esta visión. A continuación se presenta recomendaciones prioritarias para lograrla, basadas en la retroalimentación de las reuniones, así como en las experiencias del propio equipo de trabajo.

1. **Salario digno.** Este fue el tema más frecuentemente planteado por las y los trabajadores participantes en las reuniones. Las recomendaciones para lograr dicha visión incluyen una combinación de estrategias productivas y de mercado. Las primeras incluyen más trabajo todo el año mediante mecanismos que permitan compartir la mano de obra; la diversificación de cultivos; la promoción de prácticas sostenibles más intensivas en mano de obra; y la capacitación cruzada para poder trabajar en la agricultura y en otros sectores. Las estrategias basadas en el mercado incluyen la promoción del comercio justo y códigos de conducta para proveedores; aplicar una prima al precio del producto y/o dar preferencia a los productores que crean buenas condiciones de trabajo; alentar a los consumidores a apoyar las granjas sindicalizadas o que de alguna manera crean buenas condiciones laborales; y políticas que contribuyan a hacerle frente a asuntos como la globalización y la concentración, los cuales impiden que los productores reciban un precio justo por su producto. Otorgar la legal estancia a trabajadores(as) permitirá la contratación directa por parte de los productores, así como una disminución en la incidencia de salarios bajos y otras formas de abuso, a menudo relacionadas con los contratistas de mano de obra agrícola.
2. **Condición legal.** La posibilidad de vivir y trabajar legalmente en Estados Unidos, constituye un aspecto fundamental de un sistema más sostenible de mano de obra agrícola. Como mínimo, la legalización incluiría el derecho a cruzar las fronteras libremente, una licencia de manejar estadounidense, un seguro contra el desempleo, y acceso a programas de asistencia como Social Security (seguro social) y Medi-Cal. Se incluiría en las propuestas de reforma migratoria, la residencia a largo plazo y la nacionalidad. Los esfuerzos por promover la legal estancia de las y los trabajadores agrícolas podrían incluir una “Unión Norte Americana”, con base en el modelo europeo, en la que todos los residentes de EE.UU., Canadá, México, Centro América y el Caribe tendrían derecho a vivir y trabajar en todos los países miembros.

3. **Acceso a la atención en salud.** Un mejor acceso a la atención en salud constituye un componente indispensable de mejores condiciones de vida para las y los trabajadores agrícolas. Las estrategias para lograrlo incluyen créditos al impuesto de los productores que ofrecen seguro médico; reducciones en las tarifas del seguro médico mediante planes grupales; la ampliación de la cobertura binacional; y un incremento en el número de proveedores de servicios de salud, competentes en el sentido cultural. A largo plazo, la atención universal en salud debe ponerse al alcance de todos los residentes, independiente de su condición legal.
4. **Salud y seguridad de las y los trabajadores.** Condiciones de trabajo seguras también forman parte integral de un sistema alimentario más sostenible. Entre los mecanismos que mejorarían la seguridad y salud ocupacionales (OSH) de las y los trabajadores agrícolas, se encuentran la aplicación de las leyes y reglamentos vigentes en la materia; una mejor capacitación en OSH para las y los trabajadores agrícolas; un uso reducido de pesticidas; la eliminación de pesticidas de Clase I y II; el uso de toldos o carpas para proteger contra el sol; un uso reducido del pago a destajo a fin de promover un trabajo más lento y por ende, menos lesiones; y un mayor financiamiento para la investigación sobre la ergonomía.
5. **Comunidades agrícolas sanas.** Debido a que muchos trabajadores(as) agrícolas son residentes de largo plazo de California, existe una apremiante necesidad de promover comunidades agrícolas sanas. Las estrategias para lograrlo incluyen mayores inversiones en la vivienda de las y los trabajadores agrícolas; el establecimiento de centros comunitarios que brinden servicios sociales; la educación para adultos; actividades para jóvenes; la promoción de la seguridad comunitaria; el fomento a un mayor involucramiento cívico; y la organización comunitaria de actividades que contribuyan a que trabajadores(as) agrícolas aboguen por mejores condiciones.
6. **Desarrollo económico en México y Centro América.** La mayoría de las y los trabajadores agrícolas vienen a Estados Unidos como refugiados económicos, y han expresado una marcada preferencia por no verse obligados(as) a dejar sus hogares, familias y comunidades. Un mayor desarrollo económico y la creación de empleos dignos en México y Centro América disminuirán el flujo migratorio y reducirán la necesidad de separar a las familias y comunidades. Menos migración también eliminará la sobre oferta de mano de obra, lo que llevará a mejores condiciones para las y los trabajadores agrícolas. A largo plazo, la eliminación del TLCAN y del TLCAC contribuirá a economías más sanas, especialmente en las zonas rurales de México y Centro América, que constituyen las principales zonas expulsoras.

FUENTES CITADAS

- Aguirre International. (2005). "The California Farm Labor Force: Overview and Trends from the National Agricultural Workers Survey" (la fuerza de trabajo agrícola en California: panorama y tendencias identificadas en la encuesta nacional de trabajadores agrícolas). Burlingame, California: el autor.
- Berry, J. (2006). "New York farmers visit Mexico to probe dairy workers' lives" (agricultores de Nueva York visitan México para indagar sobre la vida de las y los trabajadores lecheros(as)). Cornell University Chronicle.
<http://www.news.cornell.edu/stories/June06/dairy.mexico.jb.html>
- California Department of Food and Agriculture (departamento de alimentos y agricultura de California) (2007). "California Agriculture: Highlights 2006" (la agricultura en California: puntos sobresalientes 2006). Sacramento, California: California Department of Food and Agriculture. <http://www.cdfa.ca.gov/card/pdfs/AgHighlightsBrochure06.pdf>.
- Howard, P. (2005). "What Do People Want to Know about their Food? Measuring Central Coast Consumers' Interest in Food System Issues" (¿qué quieren saber las personas acerca de sus alimentos? medir el interés en cuestiones del sistema alimentario entre consumidores de la costa central). Center for Agroecology and Sustainable Food Systems (centro para la agro ecología y sistemas alimentarios sostenibles), Universidad de California, Santa Cruz, Research Brief #5, Winter (resumen de investigación #5, invierno).
- Joint Africa-EU Declaration on Migration and Development (2006) (declaración conjunta África-Unión Europea sobre la migración y el desarrollo). Trípoli, 22-23 de Noviembre. <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/RegionaleSchwerpunkte/Afrika/061122-Afrika-EUerklaerung.pdf>
- Meyers, JM, Miles, J, Faucett, J, Fathallah, F, Janowitz, I, Smith, R y Weber, EA. (2006). "Smaller loads reduce risk of back injuries during wine grape harvest" (cargas más pequeñas reducen el riesgo de lesiones de la columna en la cosecha del vid) California Agriculture: Vol. 60: No. 1. <http://calag.ucop.edu/0601JFM/pdfs/Ergonomics.pdf>
- Mills, PK y Kwong, S. (2001). "Cancer incidence in the United Farm Workers of America, 1987-1997" (incidencia de cáncer entre los trabajadores agrícolas unidos de América). *American Journal of Industrial Medicine* 40(5):596-603 (revista americana de medicina industrial).
- Migration News. (2002). Vol. 9 No. 4. http://migration.ucdavis.edu/MN/more.php?id=2790_0_2_0

- Soil Association. (2006). “Organic Works: Providing More Jobs through Organic Farming and Local Food Supply” (lo orgánico funciona: crear más empleos mediante la agricultura orgánica y el suministro local de alimentos). Bristol, Reino Unido: el autor.
- Strochlic, R y Hamerschlag, K. (2006). “Best Labor Practices on Twelve California Farms: Toward a More Sustainable Food System” (mejores prácticas laborales en doce granjas de California: hacia un sistema alimentario más sostenible). Davis, California: California Institute for Rural Studies (instituto de estudios rurales de California). http://www.cirsinc.org/docs/Social_Equity.pdf
- United States Department of Agriculture, Economic Research Service (departamento de agricultura de Estados Unidos, servicio de investigación económica). (2006). “Marketing Bill and Farm Value” <http://www.ers.usda.gov/Briefing/FoodPriceSpreads/bill/table1.htm>
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Census of Fatal Occupational Injuries 2005 (departamento de trabajo de Estados Unidos, oficina de estadísticas laborales, censo de lesiones ocupacionales fatales 2005). (2006). “Number and Rate of Fatal Occupational Injuries by Private Industry Sector (número y tasa de lesiones ocupacionales fatales por sector de la industria privada), 2005.” <http://www.bls.gov/iif/oshwc/foi/cfch0004.pdf>
- Villarreal, MA. (2005). “U.S.-Mexico Economic Relations: Trends, Issues, and Implications” (relaciones económicas México-EE.UU.: tendencias, cuestiones e implicaciones). Washington, DC: Congressional Research Service (servicio de investigación del congreso). <http://www.fas.org/sgp/crs/row/RL32934.pdf>
- Villarejo, D, Lighthall, D, Williams, D, Souter, A, Mines, R, Bade, B, Samuels, S. y McCurdy, SA. (2000). Suffering in Silence: A Report on the Health of California’s Agricultural Workers (sufrir en silencio: un informe sobre la salud de los trabajadores agrícolas en California). Davis, California: California Institute for Rural Studies (instituto de estudios rurales de California).
- Villarejo, D y Schenker, M. (2005). “Policies to Improve the Health and Well-Being of California’s Hired Farm Laborers” (políticas tendientes a mejorar la salud y el bienestar de jornaleros agrícolas en California). A Research Report Commissioned by the California Program on Access to Care (informe de la investigación comisionada por el programa de acceso a la atención de California), California Policy Research Center (centro de investigaciones sobre políticas), Universidad de California.
- Villarejo, D y Schenker, M. (2006). “Environmental Health Policy and California’s Farm Labor Housing” (política de salud ambiental y vivienda para la mano de obra agrícola en California). A Report Prepared for the John Muir Institute on the

Environment (informe preparado para el Instituto John Muir del medio ambiente),
Universidad de California, Davis.