

NO SOMOS DESECHABLES

TRABAJADORES DE ALIMENTOS ORGANIZÁNDOSE
EN LAS LÍNEAS FRONTALES DE COVID



**FOOD CHAIN
WORKERS ALLIANCE**
www.foodchainworkers.org

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	2
INTRODUCCIÓN	3
Quienes somos	3
Metodología	3
IMPACTO DE COVID EN LOS TRABAJADORES DE ALIMENTOS	4
Los Empleadores y la OSHA han fracasado al proteger a los trabajadores	4
Impacto: Excluidos del apoyo de ingreso	10
Impacto: Falta de acceso a pago por enfermedad o cuidado médico	12
Impacto: Impacto desproporcionado en trabajadores Negros, Indígenas, y trabajadores de color	14
Impacto: Represalias en contra de trabajadores que alzan la voz	14
Impacto: El lucro corporativo por encima la vida de los trabajadores	15
Impacto: Reglamentos onerosos para los vendedores ambulantes, marginados en los planes de reapertura	16
LOS TRABAJADORES SE ORGANIZAN	18
Paros/huelgas/acción directa	18
Presionar a los funcionarios públicos	23
Enfrentando a las mega-corporaciones	25
Educación conozca sus derechos	27
Prestación de servicios directos	28
Luchando por fondos para trabajadores excluidos	29
Organizar para obtener más permisos	29
Formando nuevas organizaciones de trabajadores	30
CONCLUSIÓN	31

Publicado en febrero de 2021



INTRODUCCIÓN

La crisis de COVID-19 ha creado visibilidad sin precedentes para los trabajadores, resaltando el rol crítico que juegan para sostener a sus comunidades, y les ha otorgado la nueva designación de “esenciales.” El año pasado, los trabajadores de alimentos han sido severamente impactados por la pandemia, la crisis económica, y el fracaso de los empleadores y de las agencias del gobierno para protegerlos. Esto es desproporcionadamente cierto de la población de trabajadores Afrodescendientes e Indígenas (BIPOC), y estos impactos están arraigados y son exacerbados por las condiciones preexistentes y por el impulso por las ganancias, consolidado por corporaciones, del sistema laboral y de comida racista y explotador.

A pesar de estos desafíos los trabajadores de alimentos continúan organizándose. Se están organizando para proteger sus vidas y su sustento ahora mismo, y para crecer el poder de los trabajadores en el sistema alimentario a largo plazo al crear organizaciones de trabajadores fuertes, desde sindicatos hasta centro de trabajadores.

Este reporte resalta las maneras en las cuales los trabajadores en la cadena alimentaria son tratados como desechables y cómo estas condiciones han sido exacerbadas por la pandemia de COVID-19. Describe los impactos claves de COVID para los trabajadores de alimentos e incluye las voces de los trabajadores de toda la cadena alimentaria.

Este reporte también eleva el trabajo organizativo crítico de los trabajadores de alimentos y sus comunidades en respuesta a la crisis, con un enfoque particular en el trabajo que ocurre dentro de la membresía de la Alianza de Trabajadores de la Cadena Alimentaria. Estas luchas y logros liderados por los trabajadores ilustran la importancia de apoyar y expandir el trabajo y el derecho a organizarse de los trabajadores.

“Formar y crecer el poder de los sindicatos de trabajadores de alimentos es literalmente una lucha por la sobrevivencia de los trabajadores de color.” - @brandworkers

QUIENES SOMOS

Food Chain Workers Alliance (FCWA) es una coalición de organizaciones de trabajadores de base cuyos miembros plantan, cosechan, procesan, transportan, preparan, sirven, y venden alimentos, y se organizan por el aumento salarial, el mejoramiento de las condiciones laborales, y para construir el poder de todos los trabajadores a través de toda la cadena de suministro de alimentos. FCWA fue formada en 2009 por un grupo de organizaciones de trabajadores de alimentos de diferentes sectores con la meta de construir solidaridad y organización colectiva a través de la cadena de suministros. Hoy, 33 organizaciones de trabajadores de base forman parte de la Alianza, incluyendo centros de trabajadores y sindicatos, localizados a lo largo de EE.UU., con 2 organizaciones miembro en Canadá. Colectivamente, nuestros miembros representan a un total de 375,000 trabajadores de líneas frontales.

“Alrededor del mundo, cientos de millones de trabajadores de alimentos hacen posible que el mundo se alimente. Casi toda la comida que comemos pasa a través de las manos de trabajadores que plantan, cosechan, procesan, transportan, preparan, venden, y sirven los alimentos. Solamente en EE.UU. hay más de 21.5 millones de trabajadores de alimentos, lo que constituye a la industria de alimentos como la mayor empleadora. La industria de alimentos es también la más explotadora.”

Somos trabajadores de alimentos en el sistema alimentario, empleados en granjas, almacenes, camioneros, supermercados, restaurantes, cafeterías, vendemos comida en la calles y mucho más. Estamos organizándonos local y globalmente para mejorar nuestras condiciones de trabajo y para tener una voz en nuestros lugares de trabajo y en nuestras comunidades. Los movimientos de trabajadores laborales del pasado y los movimientos crecientes que hoy están tomando lugar nos inspiran. Esto nos demuestra que organizar a los trabajadores de base puede construir el poder que necesitamos hoy y el poder que necesitamos a largo plazo en la lucha por la justicia social y económica para todos los trabajadores.”

Plataforma Organizativa de Trabajadores de Alimentos 2019

METODOLOGÍA

Al escribir este reporte hemos tratado de elevar las experiencias específicas de los trabajadores de alimentos organizándose en nuestras organizaciones miembros, incluyendo trabajadores del campo, de procesadoras, de almacenes, de ventas al por mayor y trabajadores de restaurantes, y vendedores ambulantes. De marzo 2020 hasta principios de enero 2021, el personal de FCWA recolectó historias y datos de personal de nuestras organizaciones miembros, estudiando la investigación producida por miembros y aliados, leyendo investigaciones de medios de comunicación local y nacionales, y conduciendo nuestras propias entrevistas con trabajadores de alimentos de primera línea dentro de nuestras redes de miembros. En total, FCWA condujo 10 entrevistas con trabajadores de alimentos de primera línea en los sectores de almacenes, ventas al por mayor, servicios, y vendedores ambulantes, de las cinco diferentes regiones de Estados Unidos. Las entrevistas se condujeron sin estructura y fueron conducidas por teléfono, enfocándose en las experiencias de los trabajadores durante la pandemia, y para algunos, sus experiencias participando en campañas organizativas en el trabajo durante la pandemia.

IMPACTO DE COVID EN LOS TRABAJADORES DE ALIMENTOS

Los empleadores y la OSHA han fracasado al proteger a los trabajadores

La crisis que los trabajadores de alimentos enfrentaron en 2020 fue el fracaso de los empleadores y el gobierno para proveer protecciones adecuadas en el trabajo. Millones de trabajadores de alimentos han sido llamados esenciales y no tienen otra opción más que trabajar, pero a pesar de la evidencia de que el trabajo es una fuente para la infección de COVID, la agencia federal OSHA se rehusó a adaptar cualquier seguridad en el lugar de trabajo mandatoria para la protección de los trabajadores y ha fracasado en su rol de enfortamiento.

En efecto, la OSHA federal emitió solamente **295 citatorios en total** por violaciones durante el coronavirus en 2020, con un total de sanciones propuestas de \$3,849,222. De estos 295 citatorios, solo 10 fueron a compañías de alimentos, con sanciones propuestas de \$95,486. Las compañías citadas incluyen algunas de las más grandes en el sistema de nuestros alimentos como JBS, Smithfield, y Unilever—aquellas cuyas ganancias en el 2019 excede \$123 mil millones. Unos cuantos miles de dólares en penalties no es justicia.

El resultado del fracaso de la OSHA y de los empleadores ha sido predecible y trágico. Los trabajadores de alimentos han enfrentado enfermedades y muertes prevenibles a una escala que quiebra nuestros corazones. **Un estudio reciente** encontró que los trabajadores de alimentos en California enfrentaron el riesgo más alto de muerte por COVID-19 que cualquier otra ocupación, experimentando **un 39% en incrementos en muertes**, comparado con el 22% de incremento en muertes de todos los adultos trabajadores. Cuando el número se divide por raza, los trabajadores Latinx en California experimentaron un aumento de 36% en muertes y los trabajadores negros enfrentaron un incremento de 28%, comparado con trabajadores blancos que solo vieron un aumento del 6%.

TRABAJADORES DEL CAMPO

“Cuando empezó lo del COVID-19, mi patrón solo nos dio mascarillas. En ningún momento nos dio un entrenamiento, tampoco puso la información de como cuidarnos del COVID-19 en el lugar del trabajo. Queremos que se haga una ley para proteger a todos nosotros los trabajadores esenciales con nuestras familias. Nuestras vidas son muy importantes como seres humanos.”

- Magaly, trabajadora de lechería en el Condado St. Lawrence, Nueva York



Foto: Worker Center of Central New York

Al menos 387 granjas y plantas de producción en EE.UU. han confirmado casos de COVID-19 hasta febrero 23, 2021, de acuerdo con la **Red de Reporte de Alimentación y Medio Ambiente (FERN)**. En estos lugares de trabajo, al menos 12,857 trabajadores del campo han dado positivo, y al menos 43 trabajadores del campo han muerto. Un análisis de Político incluye investigación del **California Institute for Rural Studies (CIRS)** el cual encontró que a través del país, **las regiones con los altos números de trabajadores agrícolas enfrentan el riesgo más alto para COVID-19**—en algunos casos casi 5 veces más altos. Y la Centers for Disease Control and Prevention (CDC) emitió **una guía voluntaria para la seguridad y salud** para las granjas en junio 2020, y no hay mecanismo para esforzar a que a los empleadores de las granjas que sigan estas sugerencias.

Varios miembros de FCWA han conducido encuestas con trabajadores agrícolas desde el comienzo de la pandemia, y los resultados preliminares en Nueva York; Massachusetts; Nueva Jersey; Pennsylvania; y Ontario, Canadá encontraron que los empleadores agrícolas no estaban cumpliendo universalmente con los mandatos del CDC o del estado o guías de la provincia. En una encuesta llevada a cabo por **El Comité de Apoyo a Los Trabajadores Agrícolas (CATA)** con trabajadores agrícolas de Nueva Jersey, sólo el 57% de residentes dijeron que sus empleadores hicieron cambios para que ellos pudieran trabajar a una distancia segura con otros. Un estudio de CIRS en California encontró que el **54% de los trabajadores agrícolas que respondieron reportaron que sus empleadores proveen mascarillas y revestimientos faciales**, y el 30% dijo que sus empleadores pueden hacer más para cumplir con los mandatos para la seguridad del COVID-19. En Ontario, solo el 19% de trabajadores agrícolas en-

cuestados por **Justice for Migrant Workers** reportaron que siempre habían podido mantener 6 pies de distancia entre ellos en el trabajo, y solo el 14% dijo que podían mantener esta distancia todo el tiempo, incluyendo mientras cocinaban y dormían. La mayoría (52%) no había recibido entrenamiento de sus empleadores de cómo afrontar los riesgos de COVID.

Las prioridades principales reveladas por la encuesta a miembros de FCWA son:

- Los empleadores no proveen desinfectantes, mascarillas o guantes en el lugar de trabajo, o regularmente desinfectan los lugares de trabajo
- Los trabajadores no pueden mantener distancia social en el lugar de trabajo, ni en los comedores o en las viviendas
- Los trabajadores no pueden tomar recesos
- No hay pago por trabajo peligroso para compensar a los trabajadores por el riesgo que están tomando

“El COVID-19 nos afectó a toda la familia. Mi esposo casi pierde su trabajo por la enfermedad. Gracias a organizaciones que nos han apoyado, recibimos la ayuda y él sigue trabajando, pero estamos con miedo de que aún nos volvamos a contagiar. Yo le diría al Gobernador que firmaron una ley para que los patrones tengan el equipo necesario en el trabajo -- porque mi esposo, allí en donde trabaja no hay ningún equipo de nada, mi esposo lleva su mascarilla, lleva sus desinfectante -- para que ellos sean protegidos para que otras familias no sean afectadas como nosotros fuimos.”

- Blanca, esposa de trabajador de viñería en Long Island, Nueva York

En EE.UU. y Canadá, muchos trabajadores agrícolas deben vivir en viviendas proveídas por los empleadores, ya sea porque son trabajadores invitados bajo el programa de visas temporales, o porque los empleadores lo hacen como un requisito para el trabajo. La escasez de viviendas para los trabajadores de salarios bajos también contribuye a que las familias de los trabajadores agrícolas compartan viviendas con espacio reducido con sus familias extendidas. Nuestros miembros han estado luchando por muchos años en contra de viviendas llenas de gente y antihigiénicas, entonces nuestros miembros líderes inmediatamente llamaron la atención para mejorar las condiciones de vivienda como una medida de seguridad al comienzo de la pandemia.

Justice for Migrant Workers es una colectiva organizando a trabajadores migrantes en Ontario, Canadá, y ha documentado más de 2,100 infecciones solamente en comunidades agrícolas de Ontario en el mes de noviembre. En la primavera de 2020, los trabajadores migrantes que llegaron por la temporada les dijeron a sus empleadores que habían hecho poco para mejorar la cuestión de problemas y condiciones malas de vivienda durante la pandemia. Los trabajadores describieron condiciones llenas de gente y viviendas sin ventilación, y baños compartidos por muchos trabajadores. Los que tenían que estar en cuarentena por 14 días de su llegada al país no

les habían dado comida o suministros adecuados. Los trabajadores también reportan que mientras las infecciones subían, los que daban positivo vivían en las mismas viviendas y usaban las mismas cocinas, utensilios, y baños que los otros trabajadores.

En el Estado de Washington, los miembros de FCWA **Community 2 Community** y **Familias Unidas por la Justicia** se dieron cuenta rápido y alzaron la voz llamando para provisión de protecciones de emergencia para los trabajadores agrícolas en sus lugares de trabajo y en las viviendas--especialmente para los trabajadores agrícolas H-2A en campos laborales donde el distanciamiento social era imposible. Los trabajadores H-2A vienen a trabajar con visas temporales y su estatus migratorio está atado a un empleador. Los trabajadores a menudo se sienten aislados en las granjas rurales y en lugares con poco acceso a servicios, lo que hace difícil y desafiante que puedan hablar acerca de su explotación. Además, los trabajadores agricultores temporales con estatus extranjero H-2A han pagado sumas significativas a las contratistas para obtener trabajos, visas y transportación.

Pero en Canadá y en EE.UU. las asociaciones poderosas de granjeros han peleado en contra de las medidas para limitar el número de trabajadores en barracones o prohibir estos lugares. Argumentan que sería muy costoso y que limitaría la habilidad de emplear a trabajadores temporales, para quienes tienen que proveer vivienda. Algunos estados en EE.UU. han emitido guías para la vivienda de trabajadores agrícolas, pero pocos han hecho mandatorios los requisitos y menos aún han hecho mandatorio el distanciamiento social que es necesario para realmente proteger a los trabajadores agrícolas.



TRABAJADORES DE EMPAQUE Y PROCESAMIENTO DE CARNE

El sector de empaques y procesamiento de carne han sido unos de los más afectados durante la pandemia. De acuerdo con [datos colectados por FERN](#), hasta febrero 23, 2021, al menos 1,393 plantas empacadoras y procesadoras de carne y comida en EE.UU. (570 empacadoras de carne y 823 procesadoras de alimentos) han confirmado casos de COVID-19. Al menos 57,453 trabajadores de empacadoras de carne y 17,161 trabajadores de procesadoras de alimentos han dado positivo por COVID-19, y al menos 284 trabajadores de empacadoras de carne y 48 trabajadores de procesadoras de comida han muerto.

“Enviar a los trabajadores de empaque de carne a trabajar sin protecciones y estándares mandatorios es enviarlos a morir o a enfermarse.”

- Axel Fuentes, Director de Rural Community Workers Alliance

Los problemas pre-existentes para los trabajadores de empacadoras de carne y procesadoras son similares e incluyen velocidades rápidas de las líneas, espacios reducidos para trabajar, y ventilación pobre, han llevado al alto riesgo de infección en estas plantas. Pero a pesar de las epidemias en la industria, los empleadores se han negado a adaptar protecciones significativas en contra del virus. En Missouri, la organización miembro de FCWA **Rural Community Workers Alliance** reportó que los trabajadores en las plantas de procesamiento de cerdos estaban trabajando hombro a hombro sin protección adecuada, y que dado la increíble velocidad rápida de las líneas, no podían parar y desinfectarse las manos o aun así, cubrirse la boca para toser. La organización miembro de FCWA **Venceremos** está trabajando para asegurar que la dignidad de los trabajadores en la industria de aves de corral en Arkansas, donde muchos de sus miembros enfrentan condiciones similares: velocidad rápida en las líneas, la inhabilidad de mantener el distanciamiento social en el trabajo o en áreas de receso, y medidas y pólizas punitivas de asistencia que obligan a los trabajadores a continuar trabajando a pesar de los riesgos.

“He estado organizando con trabajadores en la industria de aves de corral por más de cinco años y ellos han enfrentado condiciones de trabajo horribles; mientras tanto, durante la pandemia la situación ha empeorado drásticamente. La falta de cuidado e interés en proveer a los trabajadores con las protecciones más básicas por la compañía es impactante. Organizar a los trabajadores de la industria de aves de corral siempre ha sido desafiante, pero en esta pandemia es una cuestión seguir luchando o morir. No hay otra opción.”

- Magaly Licolli, Directora de Venceremos

En agosto de 2020, [Oxfam](#) condujo entrevistas con trabajadores de procesadoras de aves de corral en varias regiones, incluyendo la organización miembro de FCWA **CATA**. Los trabajadores encuestados reportaron que la salud y medidas de seguridad implementadas en las plantas procesadoras fueron inadecuadas en toda la industria:

- Los chequeos de temperatura fueron insuficientes para asesorar la infecciones de COVID-10, y algunas plantas ignoraban las altas lecturas de temperatura o le ofrecían a los trabajadores maneras de bajar su temperatura
- El plexiglás o barreras plásticas entre los trabajadores no hizo lo suficiente para mitigar el riesgo de trabajar adentro muy cercanamente
- El distanciamiento social es imposible con la configuración actual de la mayoría de plantas

[Otros países](#) eventualmente tomaron acción para proteger a los trabajadores de empacadoras de carne, pero en EE.UU. la oficina federal OSHA [se rehusó a adaptar requisitos mandatorios](#). De las 12 [citaciones](#) que la OSHA emitió a compañías de alimentos desde el principio de la pandemia, es notable que 9 de ellas (75%) fueron a compañías que procesan carne como son JBS, Smithfield, Tyson, Butterball, y Quality Sausage. Todas estas citaciones fueron por fallar al proteger a los trabajadores o por falta de reportar muertes, con multas de \$1,928-\$15,615. Unos cuantos miles de dólares en multas es muy poco cuando se compara con otras citaciones por la OSHA, vistas en luz de cuánto dinero hacen estas corporaciones. JBS, por ejemplo, es la empacadora de carnes más grande del mundo y obtuvo [\\$51.7 billones](#) en ganancias en 2019.

En julio, tres trabajadores de las empacadoras de carne en Maid-Rite Specialty Foods entablaron una demanda en contra de OSHA por contradecir su propias guías del distanciamiento social cuando inspeccionó una planta en Pennsylvania y no emitió una citación. Los empleados de la planta reportaron que estaban trabajando hombro a hombro en contravención de las guías de OSHA. En [una audiencia](#), los representantes de OSHA dijeron que su práctica normal es de no inspeccionar cualquier trabajo de lugar que no sea facilidades médicas. Un director de OSHA en la región admitió que la ausencia del distanciamiento o de mascarillas en su propia materia no serían consideradas un peligro inminente y procesable. Los defensores [de los trabajadores] han llamado a OSHA a moverse con agilidad para requerir a los empleadores a hacer cambios para proteger a los trabajadores, y penalizar a empleadores que ponen en riesgo a los trabajadores y obligar a seguir las medidas fuertemente con multas.

En abril 28, 2020, la Administración Trump anunció que convocaría el Acta de Producción de Defensa para obligar a las compañías empacadoras de carne a que se mantuvieran abiertas durante la pandemia a pesar de los esfuerzos de los estados que tratan de obligarlas a cerrar. [ProPublica ha documentado](#) el grado al cual esta Orden Ejecutiva fue escrita palabra por palabra por grupos de cabildeo de la industria, sin ninguna opinión de algún grupo de trabajadores, y fue emitida por la administración en una semana. A principios de junio, las plantas empacadoras de carne habían regresado a su capacidad, y la Orden Ejecutiva tuvo un impacto congelante en los departamentos de salud locales que trataron de intervenir para cerrar las plantas peligrosas.

Al mismo tiempo la Administración Trump está previniendo que los gobiernos locales y estatales cerraran las facilidades de procesar carnes, la USDA estaba emitiendo exenciones para incrementar la máxima velocidad en las líneas de procesamiento de aves de corral. La

industria procesadora de carne consistentemente empujó incrementar la rapidez en las líneas, lo que sucesivamente incrementó el riesgo de lesión y durante la pandemia, el riesgo de infección. El Proyecto Nacional de Derechos de Empleo (NELP) encontró que **todas las plantas que habían recibido exenciones** tenían un récord de lesiones severas, citatorios de OSHA, y/o habían experimentado un brote reciente de COVID-19. En el otoño, USDA tomó un paso más adelante, sometió una propuesta para alzar las velocidades máximas de las líneas en las plantas de procesar aves de corral por un 25%. Bajo la Administración Biden, se ha retirado esta propuesta.

En noviembre de 2020, muchos trabajadores quedaron atónitos al saber que la administración en la planta de Tyson en Iowa había

organizado un juego de apuestas para ver cuántos trabajadores se enfermarían. La co-fundadora de **Venceremos** **Magaly Licolli le dijo a Democracia Ahora** (Democracy Now): "Cuando le informe a los trabajadores acerca de la demanda aquí, ellos no se sorprendieron para nada... Hay mucho racismo, discriminación. Muchos de estos trabajadores son inmigrantes, refugiados, Negros, Asiáticos, y a menudo son vulnerables a que estas compañías los traten como animales. Los están tratando como si fueran desechables. Y este ejemplo del juego de apuestas es un ejemplo o realmente resume lo que los trabajadores experimentan todos los días."



TRABAJADORES DE ALMACENES

“No estaba seguro de que hacer...todo los días es un peligro, y si alguno en el trabajo lo tiene, yo me estoy arriesgando a llevarlo a casa.”

- Ryan, trabajador del almacén de Mars Candy en Joliet, Illinois

En la primavera de 2020 hablamos con Mark, un trabajador temporario en el almacén de Mars Candy en Joliet, Illinois y miembro de **Warehouse Workers for Justice** (WWJ). En este tiempo, Mark reportó que las nuevas protecciones proveídas por sus empleadores fueron colgadores envueltos en plástico para separarlo a él de los otros trabajadores en las líneas y en estaciones a menos de 6 pies de distancia. Ryan, un operador de tractores en el mismo almacén, nos dijo que al principio de la pandemia él pensó: “¿Estoy seguro de que tienen el dinero [para cerrar] y todo, pero, porque nos están poniendo a riesgo? Gracias al trabajo organizativo con trabajadores apoyados por WWJ, el almacén de Mars en Joliet ha tomado precauciones desde la primavera: las mesas en el cuarto de receso las pusieron a 4.5 pies de distancia; las reuniones antes de cada cambio de personal fueron movidas fuera del cuarto de receso para permitir el distanciamiento social (pero un trabajador nos dijo que el nuevo lugar de reunión está congestionado, y está en la parte ruidosa del almacén, obligando a todos a juntarse para poder escucharse); y todos en el edificio ahora pasan un examen de temperatura antes de entrar (los trabajadores dicen que estos se pueden pasar fácilmente con un reductor de temperatura).

“Los empleados supuestamente tienen que venir antes que todo. Después de lo que vi, me estas diciendo que mi seguridad no es importante pero tu ganancia si.”

- Mark, Trabajador de almacén de Mars Candy en Joliet, Illinois

Aunque ahora Mars parece que está proveyendo más equipo protector para los trabajadores que antes durante el principio de la pandemia, algunos trabajadores todavía sienten que la compañía no está haciendo lo suficiente. Ryan vive con miembros de familia inmundos-deprimidos, y en noviembre del 2020 nos dijo: “conseguí una mascarilla y mi esposa y yo tomamos la iniciativa de comprar caretas. Me reprochaban por esto, [diciendo] “Se ve estúpido, es innecesario.”” Cuando preguntamos qué más su empleador debería estar haciendo, Ryan dijo, “Si ellos estuvieran preocupados por nosotros, deberían de hacernos la prueba allí mismo.”

En diciembre del 2020, WWJ y sus socios entrevistaron a 90 trabajadores en producción de alimentos, distribución, y logísticas en el área de Chicago. Las entrevistas documentan el amplio impacto en los trabajadores de almacenes y procesadoras de alimentos en la región:

- 65% de los trabajadores de alimentos entrevistados se enfermaron de COVID o conocen a alguien en su lugar de trabajo que se enfermó.

- 11% de los trabajadores conocían a un colega que murió por el virus.
- 49% reportaron que no habían tenido nuevo entrenamiento o información de sus empleadores en cómo trabajar seguramente durante la pandemia.
- 40% no están recibiendo pruebas para detectar síntomas todos los días.
- Un combinado de 40% de los trabajadores entrevistados dijeron que sus lugares de trabajo no estaban desinfectados apropiadamente o no sabían si esto había ocurrido.
- Solo aproximadamente la mitad de los trabajadores que reportaron conocer a un colega que se había enfermado por COVID-19 dijeron que sus empleadores habían pedido que los otros trabajadores en la facilidad entrarán en cuarentena.

Mientras que el mercado de comestibles en línea incrementa, el espacio que la industria de alimentos y bebidas toma en los almacenes de EE.UU. está creciendo. Amazon ya es un actor principal en el sector de almacenamiento, pero ahora están luchando con Walmart por ser la tienda de comestibles más grande en ventas en línea y está listo para ganar más terreno. Amazon tienen uno de los **peores récords de seguridad** en un sector que ya es peligroso: las lesiones aumentaron de 2018 a 2019 en los almacenes de Amazon en EE.UU. y se reportaron un promedio de 18 lesiones por cada 100 trabajadores—casi 4 veces más alto que el estándar en la industria de 4.89 lesiones por cada 100 trabajadores.

Durante la pandemia, Amazon ha consistentemente sostenido que sus almacenes no poseen un riesgo más alto de infección que en cualquier otro lugar. Pero en junio 2020 un memorándum interno que se filtró afuera reveló que en al menos en una facilidad, conocida como MSP1 en Shakopee, MN, el porcentaje de infección era 1.7% entre trabajadores era casi cinco veces más alto que en los condados cercanos y 17 veces más altos que el porcentaje de 0.1% en el condado donde el almacén está localizado.

Durante las seis semanas del “aislamiento” Amazon fue uno de los lugares donde los empleadores fueron menos probables de requerir o proveer mascarillas en el lugar de trabajo, con solo el 8% de los trabajadores encuestados reportando que provisión de mascarillas en abril 1. No fue sino hasta seis semanas más tarde en mayo que las condiciones mejoraron, a cual punto el 87% de los trabajadores en Amazon encuestados por **The Shift Project** (Proyecto Cambio) reportaron un requisito de mascarillas. Pero a través de la industria en su totalidad, sólo el 68% de los encuestados reportaron requisitos de mascarillas en el trabajo, lo cual estaba debajo de los sectores de comida rápida, restaurantes, y ventas al por mayor.

En el Imperio del Interior de California (Southern California’s Inland Empire), la industria de logística ha explotado en la década pasada, agregando millones de pies cuadrados en nuevas facilidades de distribución, incluyendo 14 propiedades de Amazon. El miembro de FCWA **Warehouse Worker Resource Center** (WWRC) es un recurso para muchos trabajadores de Amazon en la región, y se ha asociado con El Imperio del Interior de California Unidos para ayudar a los trabajadores a seguir sus casos en el área por ellos mismos ya que no hay transparencia en la administración de Amazon. Los miembros de WWRC que trabajan en Amazon reportaron que las medidas de seguridad dentro de los almacenes se limitaban a estaciones de desinfección localizadas a través del edificio, las cuales algunas veces se agotaban. Y aunque Amazon sostiene que había implementado

el distanciamiento social, los trabajadores reportan que hay muchas áreas en los almacenes que hacen imposible distanciarse socialmente.

TRABAJADORES MINORISTAS

“Cuando la pandemia empezó, nuestra tienda nos pidió que usáramos mascarillas. Fuí a muchas tiendas diferentes y no pude encontrar alguna. No podía trabajar. Fui a Rite Aid [una farmacia] en la parte afluente de la ciudad donde si vi mascarillas, desinfectante de manos y todo. Compre uno de cada uno. Deseé poder comprar al menos dos, que era lo máximo que se podía comprar. Esta fue la experiencia más aterradora que pasé...y le culpo a la tienda. No nos proveyeron protección, no lo estaban tomando en serio. Después de que algunos de nosotros nos enfermamos se pusieron más serios con el COVID.”

- Maria, trabajadora de Food4Less en Los Angeles, California

Un estudio de [octubre 2020 en La Revista de Medicina Interna y Salud Ocupacional](#) encontró que el 20% de los trabajadores de supermercados en una tienda de Massachusetts dieron positivo por COVID-19—un porcentaje altamente significativo comparado con las comunidades cercanas a la tienda. Sobre esto, dos tercios de los trabajadores que dieron positivo no mostraron síntomas, demostrando el alto riesgo de infección en los supermercados, especialmente para los trabajadores. En el Sur de California, el miembro de FCWA **United Food and Commercial Workers Local 770** reportó que hasta diciembre 15, 2020 más de 2,000 de sus 20,000 trabajadores miembros de supermercados del Sur de California habían contraído el virus, y 4 habían muerto. Un gerente de servicios en un supermercado de Kroger en el Sur de California nos dijo en abril 2020 que no le había dado protección a su personal en su lugar de trabajo, solo desinfectante de manos y un volante de la administración que decía que las mascarillas y guantes eran innecesarios. En ese momento, ella estaba comprando guantes con su propio dinero para proveer a su equipo. Pero aun con los guantes, nos dijo, “sentía que todos deberíamos tomar el examen [de COVID].”

En mayo, el miembro de FCWA **United for Respect (UFR)** condujo una encuesta nacional de más de 1,500 asociados en Walmart, una de los minoristas de alimentos más grandes en el país. A pesar que la compañía anunció pólizas de distanciamiento social, UFR reportó que de los trabajadores encuestados en mayo:

- 9% podían siempre mantener una distancia de al menos de 6 pies mientras estaban en el trabajo durante el mes de abril. 22% dijeron que podían mantener 6 pies de distancia la mayoría del tiempo.
- 2 de cada 5 confiaban que Walmart mantendrían a sus empleados y clientes seguros durante la pandemia.
- Walmart también obtuvo el porcentaje más bajo de los trabajadores de supermercados que reportaron nuevos



Foto: Elizabeth Wallie

procedimientos de limpieza en sus tiendas (64%) y en el porcentaje de los trabajadores reportando acceso a (8%) y requisitos de usar (3%) mascarillas.

TRABAJADORES DE RESTAURANTES

“Mi principal preocupación es realmente cuál es la seguridad, ¿a pesar de estos mejoramientos? ¿Es suficiente? Y no hay pago por trabajo peligroso. Entonces, ¿vale la pena el riesgo de trabajar por un salario mínimo?”

- Lux, trabajador de Caribou Coffee Minneapolis, Minnesota

La industria de alimentos es por sí misma una de las empleadoras más grandes de los Estados Unidos. Desde la recesión de 2008, la mayoría de trabajos agregados en EE.UU. han sido en servicios, y la mayoría de estos fueron en restaurantes y barras, las cuales pagan los salarios más bajos en el país.

Antes de la pandemia, los trabajadores en los restaurantes y barras conformaban el 7% de los desempleados. En junio 2020, conformaban el 20% de todos los trabajos perdidos, pero solo el 11% de trabajos con seguro de empleadores por pérdida de trabajo. Los trabajadores de restaurantes que aún tienen trabajo están a riesgo de infección cada vez que van a trabajar al compartir espacios interiores con los clientes. Son también en gran parte responsables por enforzar las regulaciones como el uso de mascarillas, lo que los pone

en situaciones de abogacía por su propia seguridad y en riesgo de perder propinas—mientras la mayoría ganan un salario sub-mínimo (43 estados han bajado el salario mínimo para trabajadores que reciben propinas y el salario mínimo federal para trabajadores que ganan propinas es \$2.13 por hora). No se olvide de los trabajadores detrás de la casa, quienes enfrentan el riesgo de infección de contacto con trabajadores que están al frente de la casa.

En octubre y noviembre de 2020, [One Fair Wage](#) hizo una encuesta a 1,676 trabajadores del servicio de comida en 5 estados diferentes y en el Distrito de Columbia acerca del trabajo durante la pandemia. Entre sus resultados:

- 10% de los que respondieron habían personalmente contraído el COVID-19.
- 44% tenían al menos un colega que había contraído el COVID-19.
- 84% estaban a menos de 6 pies de alguna persona que no estaba usando mascarilla durante todos sus turnos.
- 33% estaban al menos de 6 pies de 30 o más individuos sin mascarillas durante cada turno.
- 69% dijeron que sus empleadores no habían consistentemente seguido todos los protocolos de seguridad de COVID.
- 78% han experimentado o han sido testigos de comportamiento hostil de sus clientes acerca del enforzamiento de protocolos de seguridad (59% reportaron recibir hostilidad al menos semanalmente).
- 67% han recibido una propina menor después de enforzar los protocolos.

Los trabajadores de restaurantes que ganan propinas no han recibido el salario mínimo, lo que los hace más vulnerables a depender de propinas durante los mejores tiempos, y están en una terrible posición de servir como mariscales de la salud pública, que se supone hoy de ellos.

Impacto: Excluidos del apoyo de ingreso

“Tuve que dejar de vender como por tres meses porque la gente ya no salía...Desde que empezó esto del COVID he tenido mucho miedo y preocupación pero regresé a vender de nuevo porque no podía parar....soy mamá de 4 niños. Tengo preocupaciones de renta y de los gastos todavía, y más con esto de qué se tiene que prender el calentón y nosotros sin poder ingresar más dinero. Ahorita estamos pagando nuestros gastos, pero solo lo hacemos en pagos, porque no alcanzamos a pagar todo en un solo pago.”

- Ana, vendedora ambulante en Chicago, Illinois



Foto: Laundry Workers Center

“Hacía aproximadamente \$1,000 por mes en ventas. No era lo suficiente para pagar el alquiler, definitivamente no era lo suficiente para ponerme al día con los pagos previos. La ciudad no ha ayudado, el gobierno no ha ayudado. No califco para un centavo de los paquetes de estímulo. Soy indocumentada, nosotras no calificamos para nada. Hay una moratoria de desalojo que dura hasta marzo de 2021. Tengo miedo de que cuando termine me echen, y no podré conseguir otro apartamento. ¿A dónde iré? No tengo seguridad en el trabajo y las ventas varían día a día. Lo que ayudaría es un perdón del pago de alquiler, porque no veo cómo me pondría al día.”

- Sonia, vendedora ambulante en la Ciudad de Nueva York, Nueva York

En marzo 2020 El Congreso pasó la Ley CARES con \$350 mil millones en préstamos condonables para negocios pequeños para incrementar los beneficios de desempleo, y fondos de estímulo para individuos con números de Seguro Social válidos. Los trabajadores indocumentados fueron excluidos de esta ayuda a propósito. Inicialmente, los cónyuges de trabajadores indocumentados que tenían un número de Seguro Social fueron excluidos, pero los legisladores cambiaron esto retroactivamente con la Ley CARES en diciembre 2020, y estos individuos ahora recibirán fondos de \$1,200 de la ley CARES como un crédito de impuestos cuando sometas sus impuestos en 2020.

En abril la Casa [de Representantes] pasó una Ley Para no Dejar a Ningún Contribuyente de Impuestos Atrás (No Taxpayer Behind) y para expandir la ayuda a los que tienen ITIN como parte de la Ley HEROES (HEROES Act), que pasó en la Casa en mayo. Después

en octubre, la Ley HEROES 2 pasó. Ninguna ley se ha debatido en el Senado a la fecha. Como resultado, millones de trabajadores del sistema alimentario han sido completamente excluidos del alivio federal durante la duración de la pandemia. A pesar de esta deliberada exclusión, millones de trabajadores indocumentados han sido marcados como “esenciales”. Los trabajadores agrícolas han reportado que cuando la pandemia empezó, recibieron cartas de sus empleadores para documentar su estatus com

“A los trabajadores agricultores se les considera esenciales, y aún así, se les deja fuera del apoyo del gobierno...los trabajadores inmigrantes son la columna de nuestra industria agricultora en el estado. Muchos son indocumentados o trabajan como trabajadores huéspedes temporales con visas. Siempre hemos vivido y trabajado aislados del resto de la sociedad, invisible para la mayoría. Esto deja a nuestra comunidad más vulnerable que nunca.”

- artículo de opinion por la trabajadora agrícola líder Alma Patty Tzalin en el New York Times

En noviembre del 2020, hablamos con Marco, un trabajador lavaplatos en un restaurante de comida rápida casual en Los Ángeles. Nos dijo que cuando se trataba de su salud y seguridad “parece que el restaurante está tratando.” Pero por todo el cierre [de negocios], había perdido ingresos y le costaba pagar su alquiler. Al principio de la pandemia, el restaurante empezó una tienda pequeña para que la gente comprara comida. “El personal pudo conseguir 50% de descuento. Yo pensé que esto era una gran oferta hasta que vi que una docena de huevos costaba \$6.99 y el 50% de descuento era todavía muy caro. Yo estaba acostumbrado a comprar una docena por \$1.99 y no podía costearlo.”

Como trabajador indocumentado, Marco no recibió ninguna ayuda del estímulo federal. Y en octubre recibió una carta que decía que su empleador estaba haciendo una Auditoría I-9 voluntaria: “Estoy tan preocupado de perder mi trabajo. Mis colegas se fueron y no regresaron a trabajar, y no van a traer su último cheque. No puedo dejar \$1,000...y cada dos semanas ganó como \$1,058. ICE agarró a mi esposa y tuve que pagar para sacarla y ICE le puso un brazalete para asegurarse de que se quede en casa para ir a su día de corte. Estoy contento de que no está en un centro de detención. Pero el brazalete costó un total de \$5,000. Tuvimos que empeñar todas nuestras joyas para que ella se quedara en casa. Estamos 2 meses tarde con el alquiler. No pudimos aplicar para la ayuda local porque se agotó rápido.”

La exclusión de millones de trabajadores de líneas de enfrente de la ayuda federal puede ser mitigada el nivel de estado, pero esos esfuerzos han dejado a muchos atrás:

- **California** ha creado un programa de alivio para desastres de \$75M para trabajadores adultos indocumentados y les envió pagos de una sola vez de \$500 a 155,00 personas, lo que constituye aproximadamente 7% de lo que se estiman son 2 millones de residentes indocumentados en el estado.

- **Oregon** creó un fondo de alivio de \$10M para los trabajadores de Oregon, una colaboración pública/privada para reemplazar hasta el 60% de salarios perdidos por los trabajadores de Oregon que no califican para asistencia debido a su estado migratorio. El fondo ha dado \$23 millones a más de 13,000 hogares. Los oficiales estiman que la necesidad total es de \$124 millones.
- **Washington** creó un programa de alivio de \$40M para distribuir subvenciones de \$1,000 a individuos para el final de 2020. Pero con un estimado de 229,000 de trabajadores indocumentados residentes de todo el Estado de Washington, sólo aproximadamente el 18% de ellos (40,000) puede recibir esta ayuda.
- **Vermont** es el único estado que garantiza pagos de alivio de \$1,200 a todos los residentes del estado excluidos del estímulo de la Ley CARES debido a su estatus migratorio. El estado creó un fondo de \$5M en alivio para un estimado de 5,000 residentes indocumentados. El grupo grupo de trabajadores agrícolas **Justicia Migrante** creó una propuesta y organizó su aprobación en la legislatura.

“A pesar del riesgo de estar expuesto al Coronavirus, seguimos trabajando normal...es triste porque el gobierno no nos ha tomado en consideración. La realidad es que si uno de nosotros se enferma fuerte, le hace daño al estar tan lejos de nuestra familia. Seguiremos trabajando para dar lo mejor y lo más que se pueda para apoyar a la economía del estado.”

- Marcos Martinez, trabajador líder de la Alianza Agrícola en Nueva York



Foto: Street Vendor Project

Impacto: Falta de acceso a pago por enfermedad o cuidado médico

“Trabajamos durante la pandemia, usamos mascarillas pero nos empezamos a enfermar. Continuamos trabajando con lo que empezó como un dolor de cabeza y otros síntomas de COVID-19. Tres semanas después, con dolor y fiebre, el empleador de la compañía dijo que todos los trabajadores tienen que tomar exámenes para el coronavirus. Los resultados salieron positivos. Entonces el jefe dijo que no podíamos trabajar, y envió a tres de nosotras a casa para estar en cuarentena. Teníamos miedo de buscar ayuda médica, pero tuvimos que usar remedios caseros para combatir el dolor y curarnos. Estábamos solas, y solamente la gente que venía a traer comida venía a dejar la comida y se iban. Es injusto —tenemos que tener mejor protección porque esta situación se podía evitar. ¡Somos seres humanos y merecemos estar protegidos!”

- Erika, trabajadora de empacadora de manzanas, Condado Oswego, Nueva York

La mayoría de las personas que tienen acceso a pago por enfermedad se quedan en casa cuando están enfermos, y así reducen sustancialmente el riesgo de propagar infecciones en el lugar de trabajo. Aproximadamente 25% de todos los trabajadores de los Estados Unidos (más de 33 millones de personas) no tienen acceso a pago por enfermedad, [de acuerdo con el centro investigativo Pew Research Center](#). En 2021, solo 13 estados y el distrito de Columbia requieren a los empleadores proveerlo.

“Al principio ... Muchos de nosotros tuvimos que estar en cuarentena y no pudimos trabajar por 2 semanas. Nadie nos pagó por esto.”

- Lux, trabajador de Café Caribou, Minneapolis, Minnesota

Las personas que pueden tener acceso a pago por enfermedad son los trabajadores de bajos ingresos en el sector privado, incluyendo millones de trabajadores de comida de primera línea. En [un reporte por el Shift Project de 2020](#), más de la mitad de trabajadores de comida que respondieron reportaron no tener acceso a pago por enfermedad. En la pandemia, la mayoría de trabajadores esenciales en los 5 compañías más grandes de supermercados (Walmart, Albertsons, Kroger, WholeFoods/Amazon, Costco) [consiguieron tener acceso a pago por enfermedad](#), pero para ser elegibles la mayoría tenían que tener una orden de cuarentena emitida por una agencia del gobierno, doctor, o por su empleador; o proveer documentación de dar



positivo en un examen. Para estos trabajadores, precauciones como quedarse en casa después de una posible exposición [al coronavirus], o tomar tiempo para cuidar a un ser querido, no es una opción.

“Trabajo para un negocio de comida y tuve suerte de que me ofrecieron pago por enfermedad. Si mi empleador no me hubiera dado esta opción, no hubiera podido pagar mi alquiler cuando me enfermé con COVID este año ya que este dinero me ayudó cuando estuve fuera del trabajo por un mes. Aunque no tuve que estar hospitalizado, hubiera sido imposible para que yo viniera al trabajo. El pago por enfermedad es esencial para nosotros, no solo para cuidarnos, sino para no agregar más estrés mientras estamos tratando de recuperarnos del virus.”

- Victor, miembro de ROC-The Bay, Area de la Bahía, California

En marzo 2020 la Ley Federal de Respuesta al Coronavirus Familias Primero (FFCRA) extendió el tiempo por enfermedad a todos los empleados de empleadores cubiertos hasta fin de año, mientras haya un mandato a mantener cuarentena y/o experimenten síntomas de COVID-19 y busquen un diagnóstico médico. Pero ya que la ley exento a todos los empleadores con 500 o más empleados, fue inefectiva, dejando a las corporaciones grandes a continuar alentando a los trabajadores que podían estar enfermos a arriesgar a enfermar a sus colegas y clientes. Cuando la la propuesta fue firmada

en ley, el Washington Post notó que “solo el 12% de trabajadores en industrias esenciales trabajan para compañías que están garantizadas estar cubiertas por la ley.”

En su reporte de enero 2021, **Warehouse Workers for Justice** encontró que el 61% de trabajadores de almacenes encuestados dijeron que no habían recibido pagos de sus empleadores si estaban enfermos o si los forzaban a estar en cuarentena. Otro 13% no estaban seguros si lo recibirán. El 83% de los trabajadores que se habían enfermado de COVID-19 dijeron que no recibieron pago por enfermedad de sus empleador o asistencia del gobierno. Casi la mitad de todos los trabajadores entrevistados reportaron que no tenían seguro médico.

El panorama para la cobertura de salud de los trabajadores de alimentos no es favorable. El sector agricultor es el que menos aseguranza tiene en el país con más del **50% de trabajadores agrícolas reportando que no tienen seguro médico**. Los trabajadores de restaurantes les siguen, con el **27% de cocineros y el 22% de meseros sin cobertura**. Para los trabajadores de empacadoras de carne el porcentaje sin seguro es 15.5%, y para trabajadores de supermercado es el 12%. Muchos más trabajadores perdieron cobertura cuando perdieron sus trabajos como resultado de la pandemia.

La FFCRA les dio a los estados la opción de extender cobertura de Medicaid a todas las personas sin seguro en el estado—sin importar el estatus legal—para exámenes y diagnósticos, con 100% de fondos federales. Lo que significa que todos pueden tener acceso a exámenes gratis. Pero hasta febrero de 2021, **12 estados todavía han optado por no abrir este programa**. Notable en los estados que no lo han adoptado están Texas y Florida, los cuales tienen una de las densidades más grandes de trabajadores de alimentos en cualquier parte del país; igual que Alabama, Georgia, Mississippi, y Carolina del Sur, los cuales tienen uno de los porcentajes más grandes de pobreza. Pero aun si los exámenes fueran cubiertos en todos lados, **no hay provisión en la FFCRA o la Ley CARES para cubrir el tratamiento** para la mayoría de personas que no tienen seguro y que actualmente se infectaron con el virus.

“Los trabajadores de restaurante típicamente no tienen acceso al cuidado de salud de parte de sus empleadores, haciendo los riesgos que están tomando durante la pandemia exponencialmente más altos. El miedo a una factura pesada de un hospital le ha costado la vida muy a menudo a los trabajadores. Al mismo tiempo, la pandemia también nos ha demostrado que los beneficios del cuidado de salud no deberían de estar atados al empleo en primer lugar.

Además, esta es la razón por la cual calificar al COVID-19 bajo los beneficios para compensación de los trabajadores es crucial. Los trabajadores que se contagiaron con COVID en el trabajo no deberían de tomar el peso masivo de las facturas de hospitales y otros gastos médicos relacionados con los efectos a corto plazo de COVID.”

- Sophia Miyoshi, Organizadora Principal, ROC-DC

En Canadá, **Justicia for Migrant Workers** ha [hablado en contra](#) de los requisitos que los trabajadores migrantes pagan como avance antes de llegar a trabajar con visas temporáneas, argumentando, “un sistema de exámenes que es implementado debe ser basado en las necesidades de los trabajadores y no en las necesidades de las industrias que solo quieren ganar dinero.” Los miedos por la vacuna están acumulándose también, mientras los miembros de FCWA trabajan para asegurarse de que los trabajadores de alimentos están entre los trabajadores esenciales que reciben prioridad.

Los estudios preliminares han confirmado que las comunidades de color no tiene acceso a vacunas igual que los residentes blancos. En Illinois, **Warehouse Workers for Justice** y aliados lanzaron una petición pidiendo al Departamento de de Salud Pública de Illinois (IDPH) a darle prioridad a los trabajadores esenciales con salarios bajos y trabajadores temporales, escribiendo, “la efectividad del despliegue de la vacunación es socavada por los impedimentos estructurales en industrias que emplean a trabajadores temporales donde las capas de subcontrato dejan que los empleadores a fácilmente eludir responsabilidad y obligación. De los 650,000 trabajadores temporales de la industria proveedora de personal, se estima que el 85% de esta fuerza laboral son personas de color; la mayoría Negros y Latinos—comunidades que han sido afectadas mas fuertemente por la pandemia. Sin planificación efectiva, los que se encuentran en “una situación de fondo” serán los últimos en la línea para recibir la vacuna. ¡El acceso de prioridad a las vacunas para estos trabajadores podría ser la diferencia entre la vida y la muerte!”

El Estado de Nueva York todavía tiene que incluir a los trabajadores agrícolas bajo los grupos de prioridad para la vacuna. Los grupos defensores de los trabajadores agrícolas incluyendo el **Rural and Migrant Ministry, WJCNY, WCCNY** y la **Alianza Agrícola** le está dando urgencia al gobierno del estado a que incluya a todos los trabajadores del campo y trabajadores de producción de alimentos en la fase 1B de la vacunación y para crear un mecanismo de comunicación directa con las organizaciones lideradas por trabajadores del campo y grupos defensores de trabajadores del campo para asegurar un plan bien diseñado de alcance a trabajadores agrícolas. Los defensores locales están organizando sesiones educativas y están creando materiales para informar a los trabajadores acerca de las vacunas y los esfuerzos actuales para darles prioridad.



Foto: Justicia for Migrant Workers

Impacto: Impacto desproporcionado en trabajadores Negros, Indígenas, y trabajadores de color

Desde el comienzo de la pandemia de COVID-19 hemos visto un impacto injusto y desproporcionado en trabajadores Latinx y Negros y en comunidades no-blancas en total. Primero, estas comunidades han sufrido altos [índices de infección](#) y [muerte](#). Esto es un resultado directo del racismo estructural, que sale de la desigualdad en el cuidado de salud, vivienda inadecuada, hasta a la marginación de trabajadores BIPOC con bajos salarios y trabajos explotadores con pocas opciones de “trabajar de casa.”

En julio 2020, FCWA, nuestro miembro [Rural Community Workers Alliance](#) (RCWA), y algunos aliados sometimos una demanda por los derechos administrativos civiles con el Departamento de Agricultura de EE.UU., alegando que dos grandes procesadoras habían estado involucradas en la discriminación prohibida por La Ley de Derechos Cíviles a través de sus políticas en el lugar de trabajo. La demanda alegaba que “las megacorporaciones Tyson y JBS adaptaron políticas que rechazaban las guías críticas del Centro de Control de Enfermedades—el distanciamiento social en las líneas de procesamiento de carne—para parar la propagación de COVID-19 en sus facilidades procesadoras y que los resultados de sus actuales procesos de operaciones tiene un impacto discriminante en las fuerzas laborales predominantemente Negras y Latinas en las plantas de las compañías.”

“Por más de una década RCWA ha estado escuchando las miles de historias de los trabajadores de plantas procesadoras de carne acerca de las pobres condiciones e injusticias laborales. Durante COVID-19 de nuevo la industria de carne discriminó en contra de sus trabajadores, que en la mayoría de casos era gente de color...y no les dejaba tener distanciamiento físico para prevenir la propagación del virus, mientras sus oficiales corporativos y gerentes—la mayoría de ellos blancos—podían trabajar de casa o practicar seguramente el distanciamiento en el trabajo.”

— Axel Fuentes, director de Rural Community Workers Alliance

Esta demanda es solo una pequeña parte del iceberg, y hemos visto impactos de salud similar en el trabajo del campo, almacenes, al por menor, servicio de comida, y muchas industrias esenciales.

Más allá del estar en gran riesgo de contraer COVID-19, los trabajadores esenciales Negros y Latinx han sido también los que más han perdido sus trabajos o han sido despedidos de sus trabajos por organizarse y proteger sus trabajos. [De acuerdo a una encuesta nacional realizada por el Proyecto de Ley Laboral Nacional](#) (National Employment Law Project), “Los trabajadores negros son dos veces



mas probable que los trabajadores blancos a reportar que ellos o alguien en el trabajo ha sido castigado o despedido por hablar de peligros del COVID-19 y su propagación en el trabajo.” Tres de cada cuatro trabajadores Negros (73%) han reportado ir al trabajo a pesar de tener miedo de altos riesgos a su salud.

La tasa de desempleo por la pandemia para trabajadores Negros y Latinx ha sido significativamente más alta que para trabajadores blancos o Asiáticos. [Las trabajadoras Negras y Latinas](#) en particular forman parte de los grupos más afectados durante la pandemia, a menudo trabajan en lugares donde [no hay pago por enfermedad](#) ni la habilidad de trabajar en casa. Mientras las escuelas y guarderías de niños cerraban, muchas tenían que escoger entre el trabajo o cuidar a sus niños.

Impacto: Represalias en contra de trabajadores que alzan la voz

El miedo de las represalias de los empleadores hace que muchos trabajadores de alimentos continúen soportando las condiciones que saben que son inseguras. En junio 2020 [un estudio del Proyecto Nacional de Derechos Laborales](#) (National Employment Law Project) encontró que las represalias de los empleadores durante la pandemia aumentaron, con uno de cada ocho trabajadores encuestados reportando retaliación cuando ellos o otro trabajador reportaban

preocupaciones relacionadas al COVID-19. **Warehouse Workers for Justice** encuestaron a trabajadores de almacenes en el área de Chicago y encontraron que “el 85% dijeron que sus empleadores: no respondieron a las quejas de los trabajadores, hicieron represalias en contra de aquellos que alzaron la voz con sus preocupaciones acerca de cómo sus empleadores estaban manejando el COVID-19, o tomaron acción que no mejoró la situación.”

En marzo de 2020, los trabajadores del almacén JFK8 en Staten Island, NY organizaron una huelga para demandar pago por trabajo peligroso, más equipo protector, y que se cerraran las facilidades para limpiarlas después de que múltiples reportaron que muchos dieron positivo. El trabajador Christian Smalls organizó la acción, después de esto él y otros empleados activistas fueron despedidos casi inmediatamente. Poco después, [un memorándum interno filtrado afuera detalla la estrategia que Amazon empleaba en contra de sus trabajadores que se estaban organizando](#), llamando a Christian Smalls, “no muy inteligente ni expresivo” y desarrollando una estrategia para hacer a él “la cara de todo el movimiento del sindicato y movimiento organizativo.” En mayo, el VP Tim Bray de Amazon renunció “consternado” por despedir a empleados activistas como Smalls, denunciando un “clima de miedo” que las acciones de represalias crearon. [En su carta de resignación](#), Bray cito seis ejemplos de trabajadores que fueron despedidos después de que alzaron la voz sobre las condiciones en los almacenes (Small, tres otros trabajadores del almacén, y dos trabajadores de tecnología), y agregó que “Amazon trata a los seres humanos en sus almacenes como unidades fungibles con potencial para ser escogidos. No es solamente Amazon, sino que así es el capitalismo en el siglo 21.”

En febrero de 2021, la [Fiscal General del Estado de Nueva York](#) demandó a Amazon por fracasar al proteger adecuadamente a sus trabajadores de COVID-19 y por hacer represalia en contra de los trabajadores que alzaron la voz. La demanda se enfoca en dos facilidades de NYC, incluyendo el almacén JFK8 en Staten Island donde Chris Smalls trabajó antes de ser despedido. La demanda llama a un cambio en las pólizas de Amazon, monitoreo de entrenamiento y seguridad, y recuperación de los salarios perdidos y otros daños al Sr. Small, y pide también que se le ofrezca su trabajo de regreso.

Los trabajadores de Amazon con el **Warehouse Workers Resource Center** (WWRC) en el Sur de California en el Imperio Interno (Inland Empire) también tenían miedo de represalias si alzaban la voz acerca de las condiciones en el trabajo. Amazon es el empleador privado más grande de la región, donde el 30% de los residentes viven en pobreza. Muchos trabajadores se sienten sin poder y saben que son vistos como desechables. Una miembro de WWRC alzó la voz con la administración acerca de las condiciones que existían antes de la pandemia, y habló de cómo hacer el trabajo más eficiente y del maltrato de los trabajadores. Cuando se lesionó en el trabajo y estaba recibiendo tratamiento en la clínica interna AmCare de la facilidad, escucho a la administración decir, “mantenga un ojo en ella, es una de ellas.”

Mientras los almacenes se han mantenido abiertos todo el año a pesar de los riesgos de salud, otros lugares de trabajo, como restaurantes, han cerrado y abierto de nuevo. A muchos trabajadores de restaurantes les han puesto presión para regresar a trabajos donde no se sienten seguros. En la primavera de 2020, **Restaurant Opportunities Center of the Bay Area** apoyaron a un grupo de trabajadores de restaurantes a quienes se les requería regresar a trabajar dos semanas al principio de la pandemia. Cuando los trabajadores respondieron que no todos se sentían seguros, les dijeron que los harían renunciar voluntariamente. A otro grupo de trabajadores de restaurantes del Área de la Bahía les cortaron las horas y eventualmente los quitaron del horario por alzar la voz continuamente acerca de los protocolos inadecuados de seguridad que estaban poniendo a los trabajadores en riesgo. Otros sintieron que estaban constantemente monitoreados y fueron intimidados para marcharse después de manifestar sus preocupaciones.

Para cualquier trabajador que no tiene acceso a beneficios de Aseguración de Desempleo (UI) durante el cierre del lugar de trabajo, hay un miedo de que si se rehúsan a regresar al trabajo peligroso, esto puede resultar en la pérdida de beneficios UI. En todas las leyes de los estados de UI, las ofertas de re-contratación tienen que ser apropiadas para trabajar; y en muchos estados, un riesgo irrazonable a la salud del trabajador y su seguridad puede hacer que una oferta de re-contratación sea inadecuada. Varios estados emitieron Órdenes Ejecutivas o regulaciones de emergencia protegiendo a los trabajadores para que no fueran descalificados de los beneficios de UI sobre preocupaciones de COVID. Sin embargo, esta información no tiene amplificación, y el miedo verdadero por la pérdida de todos los ingresos ha empujado a los trabajadores a aceptar trabajos peligrosos.

Impacto: El lucro corporativo por encima la vida de los trabajadores

“Me parecía que los trabajadores de línea de enfrente eran finalmente los héroes. Quería hacer mi parte. Gano \$18 por hora. El pago por trabajo peligroso debería haber sido implementado más temprano y se debería quedar para siempre. O al menos cuando todo regrese a la normalidad.”

- Maria, trabajadora de Food4Less, Los Angeles, California



Foto: The Alianza Agrícola

La pandemia todavía está aquí pero el pago por trabajo peligroso ha venido y se ha ido. Al principio de marzo de 2020, los más grandes minoristas de comida [Walmart](#) y [Amazon](#) lanzaron comerciales alabando a los trabajadores de líneas frontales como héroes, completo con música edificante y voces diciéndonos lo mucho que la compañía está haciendo para proteger a los trabajadores. En realidad, sabemos que estos empleadores tratan a los trabajadores como desechables, y fue únicamente en respuesta a una demanda altísima del público por la cual ellos brevemente se ablandaron el corazón y dieron bonos o alzas de salario temporales. Así es como los cinco supermercados más grandes minoristas ofrecieron pago por “trabajo peligroso” en 2020:

- **Kroger** ofreció \$2 más por hora lo que duró aproximadamente 2 meses, terminando en mayo.
 - Kroger también gastó más de \$1B en compra de sus acciones durante el verano, dando prioridad a ganancias a corto plazo para sus accionistas a costa de sus trabajadores con salarios bajos.
 - Después de que la Ciudad de Long Beach, California pasara una ordenanza de pago por trabajo peligroso en diciembre de 2019, Kroger anunció el cierre de dos supermercados localizados en la ciudad para evadir tener que cumplir con la ordenanza.
- **Costco** ofreció \$2 más horas por hora lo que duró aproximadamente 3 meses, terminando en junio 1ero.
- **Amazon/Whole Foods** ofreció \$2 más por hora y pago doble por horas extras, las cuales duraron aproximadamente 2 meses, terminado en mayo.
 - En junio 29, Amazon anunció bonos por solo una vez para todos sus empleados que habían trabajado el mes de junio: \$500 para trabajadores de tiempo completo y \$250 para trabajadores de tiempo medio de Whole Foods, almacenes, y trabajadores de entrega.
- **Walmart** ofreció cuatro bonos para trabajadores por hora: \$300 para trabajadores de tiempo completo, y \$150 para trabajadores de medio tiempo.
- **Albertsons** terminaron su incremento de \$2 horas para trabajadores en junio 13 y lo reemplazaron con un “bono de recompensa” igual a \$4/hora por horas promedias trabajadas por semana entre marzo 15 y junio 13.

A las personas que están encima de estas compañías les fue muy bien en 2020 ya que sus ingresos crecieron como resultado de la crisis. Hasta noviembre 2020, [un reporte de Brookings](#) encontró que las ganancias de Kroger incrementaron casi 100%, las ganancias de Costco se alzaron a 11%, las ganancias de Amazon se alzaron al 53%, las ganancias de Walmart estaban al 45%, y las ganancias de Albertsons subieron al 153%, comparadas con el año anterior.

No todos los sectores del sistema alimentario constituyeron el pago por trabajo peligroso, y algunos evadieron las regulaciones de COVID-19 por completo. El incremento en pagos no ha sido una prioridad para el gobierno federal. La Ley Heroes y Heroes 2 pasó en la casa de representantes en mayo y octubre respectivamente, y las dos incluyen pago por trabajo peligroso para trabajadores esenciales. Sin embargo, el Senado dejó el pago por trabajo peligroso completamente fuera de la propuesta.

Impacto: Reglamentos onerosos para los vendedores ambulantes, marginados en los planes de reapertura

A pesar de su popularidad, la venta ambulante es ilegal en muchas partes de los Estados Unidos. Chicago y Los Ángeles solamente legalizaron a los carritos de comida en 2015 y 2018 respectivamente. Pero aún en la Ciudad de Nueva York en donde se ha permitido por mucho tiempo, solo han habido 2,900 permisos disponibles para un estimado de 20,000 vendedores que trabajan a través de la ciudad desde 1983. Por 38 años el Consejo Municipal se había negado a levantar ese límite arbitrario, obligando a muchos vendedores de la ciudad de Nueva York a [pagar decenas de millones de dólares para los permisos en el mercado clandestino](#). Y en el año 2020, cuando se les dijo a los negocio alrededor de la ciudad que cerraran, abrieran, y luego cerrarán de nuevo para parar y evitar la propagación del COVID-19, los vendedores se encontraron literalmente empujados hacia un lado para hacer espacio para los restaurantes:

“Hemos visto muchos restaurantes transformarse en vendedores ambulantes de la noche a la mañana... es asombroso ver 3,000 permisos de acera otorgados [a los restaurantes] y pensar que solamente se han otorgado 3,000 permisos para los vendedores alrededor de la ciudad por casi 40 años.”

- **Carina Kaufman-Gutierrez, Street Vendor Project**

El Consejo Municipal de La ciudad de Los Ángeles [prohibió los vendedores ambulantes](#) sin licencias en marzo, aun cuando un miembro admitió que una docena de 10,000 vendedores ambulantes en la ciudad tienen licencias. Los supermercados, restaurantes, y los camiones de comida continuaron operando. En junio, el alcalde lanzó la iniciativa “Al Fresco”, invitando a los restaurantes a extenderse a los parqueos, aceras, y calles para servir comida al aire libre. Aun así, la mayoría de los vendedores ambulantes en las calles y aceras en Los Ángeles, son mujeres de color y han sido excluidas de la ayuda de ingreso, y permanecieron prohibidas por la salud pública hasta el otoño. Hay muchas historias similares a través del país, como el [cierre indefinido del popular Mercado de la Calle Maxwell](#) al aire libre en Chicago, mientras la ciudad trabajaba simultáneamente con la cámara de la vecindad para asegurar los permisos de patio y para cerrar la calles para que los restaurantes movieran sus operaciones afuera.

Aún antes de la pandemia, los vendedores enfrentan muchos obstáculos. Ana ha vendido tamales, elotes, chicharrones, y aguas frescas en las calles de Chicago por 11 años. Pero le tomó 5 años y la ayuda de la [Asociación de Vendedores de Chicago](#) (SVAC) para finalmente obtener un permiso en el 2020:

“Eso fue en el 2015 que yo empecé a tramitar el permiso [de vender] y hasta hoy el 2020 me otorgaron la licencia, pedían muchos requisitos... yo sabía que había una organización [SVAC] ayudando a vendedores ambulantes a tramitar sus licencias para poder vender sin que molestara la policía...antes me ponían tickets y tenía que ir a corte. Tickets de \$500, siempre peligroso ir a las cortes. Hasta el día de hoy gracias a Dios y a esta organización estoy trabajando con licencia de la ciudad.”

- Ana, vendedora ambulante de Chicago, Illinois



LOS TRABAJADORES SE ORGANIZAN

Los trabajadores de alimentos y las organizaciones miembro de FCWA se han organizado para hacer cambios a las condiciones del sector de los alimentos por décadas. Durante la crisis del COVID-19, Los miembros aceleraron sus trabajos usando un rango de estrategias. En esta sección, subrayamos los relatos organizativos a través de nuestra membresía y la cadena de alimentos.

Paros/huelgas/acción directa

Mientras los gobiernos y empleadores fallan en proveer protecciones significativas, los trabajadores de alimentos están tomando acción directa en el lugar de trabajo para exponer las condiciones y para ganar importantes exigencias. A pesar del temor por las represalias, hemos visto una ola emocionante de trabajadores de alimentos que usan la acción colectiva para publicar las exigencias de las protecciones de COVID, pago por condiciones peligrosas, y permiso por enfermedad.

Trabajadores en Massachusetts paran de trabajar

El 24 de marzo de 2020, diez trabajadores en la empacadora de carne en la granja Red Fire pararon de trabajar debido a las condiciones peligrosas. Con ayuda de **Pioneer Valley Workers Center (PVWC)**, un miembro de la FCWA, cuatro trabajadores decidieron publicar su huelga y exigencias el 5 de abril, a pesar del riesgo de perder sus trabajos o enfrentar represalias por sus estatus migratorio. Los trabajadores vivieron considerables rechazos y decidieron no regresar a sus trabajos. Sin embargo, mediante la acción de huelga los trabajadores presionaron al empleador a cambiar las condiciones del trabajo para otros trabajadores, incluyendo proveer mascarillas y desinfectante de manos, distanciamiento social adecuado, y acceso al agua para lavarse las manos. Esta acción directa fue la primera huelga publicada por los trabajadores de alimentos durante la pandemia.

“No podíamos mantener el ritmo de las presuntas medidas higiénicas por la velocidad del trabajo y por la cantidad de trabajadores en la empacadora. Trabajamos hasta 14 horas al día para terminar las listas grandes - haciendo la Agricultura con apoyo comunitario (CSA), la venta al por mayoreo, etc...Nos organizamos para hacer una huelga pública porque queríamos que las cosas mejoraran para todos. Esto es algo muy importante que queremos que todos recuerden. Nosotros los trabajadores somos la base de Red Fire Farm - sin nosotros no hay granja, no hay comida. Le deseamos a los que continúan el trabajo allí la mejor suerte y les pedimos que no paren de pelear para mejorar sus situaciones. Estamos encantados de que los protocolos de seguridad para los empleados y los clientes se hayan implementado.”

- Declaración de los trabajadores de la Red Fire Farm

Ola de huelgas en las empacadoras de manzana

En la primavera de 2020, Yakima Valley, en Washington, tenía la **mayor tasa por habitantes de infecciones de COVID-19 en la costa oeste** como resultado de infecciones desenfrenadas en dos lugares: lugares de cuidado prolongado y lugares de agricultura. Los trabajadores de empacadoras de manzanas, quienes son principalmente mujeres trabajando hombro a hombro, no sintieron que los empleadores tomaron las medidas suficientes para protegerlas. Por eso en mayo empezaron a abandonar el trabajo, y los líderes del sindicato de trabajadores de agricultura independiente **Familias Unidas por la Justicia** y grupo comunitario **Community to Community Development** fueron a Yakima para apoyar a las huelgas sobre el terreno.

La ola de huelgas empezó cuando 50 personas abandonaron el trabajo en la planta Allan Brothers el 7 de mayo, seguido pronto por otros seis lugares de empacadoras en el área. Los trabajadores obtuvieron extenso apoyo de la comunidad, y de los trabajadores y líneas fuertes de huelgas sostenidas y solidaridad. En la planta Allan Brothers, 34 de 115 trabajadores que abandonaron el trabajo en el Día 1 permanecieron fuera por los 22 días completos. **Finalmente ganaron reconocimiento escrito del comité de sus trabajadores y un aumento de \$1 de pago por hora.** Los trabajadores de varias empacadoras ganaron semejantes logros. Ahora los trabajadores del Valle de Yakima han formado el nuevo sindicato independiente Trabajadores Unidos por la Justicia (TUJ) y continúan organizando. Estas huelgas inspiraron a otros trabajadores a través del país a darse cuenta que es posible cuando los trabajadores se ponen de pie por su derecho a tener lugares de trabajo seguros y con dignidad.

Los trabajadores de un invernadero en Ontario salen a la luz pública y ganan el pago adicional

Los trabajadores de los invernaderos productores mayores de cannabis en Canadá rápidamente se frustraron cuando sus empleador los excluyó de el pago adicional y les dio un aumento de \$1 por hora solamente a los trabajadores que no trabajaban en los invernaderos. En Canadá, la mayoría de los trabajadores de invernaderos son trabajadores migrantes trabajando bajo el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales del país, haciéndolos más vulnerables a la explotación.

Sin pago adicional y sin capacidad de distanciamiento en espacios comunales de trabajo, los trabajadores primero se organizaron para reducir el ritmo del trabajo y otras acciones, pero Aphria no hizo cambios. En junio, cuando Aphria mando un tweet del movimiento de Las Vidas Negras Importan, los trabajadores aprovecharon el momento para traer a la luz pública a la compañía por negarle el pago adicional y protecciones a un grupo de trabajadores mayormente migrantes, muchos de ellos negros. Con el apoyo de **Justicia for Migrant Workers**, los trabajadores de Aphria emitieron un llamado de apoyo para hacer llamadas, enviar correos electrónicos, y enviar tweets a los dueños de la compañía para exigir una reunión con los trabajadores, para darles a todos los trabajadores un aumen-

to retroactivo de pago adicional de \$1, y para discutir las violaciones de salud y seguridad en Aphria y las compañías con quien hace negocios. En respuesta, Aphria dio tarjetas de regalo para cubrir el aumento de pago retroactivo.

Los trabajadores de Caribou Coffee se reúnen en Minneapolis

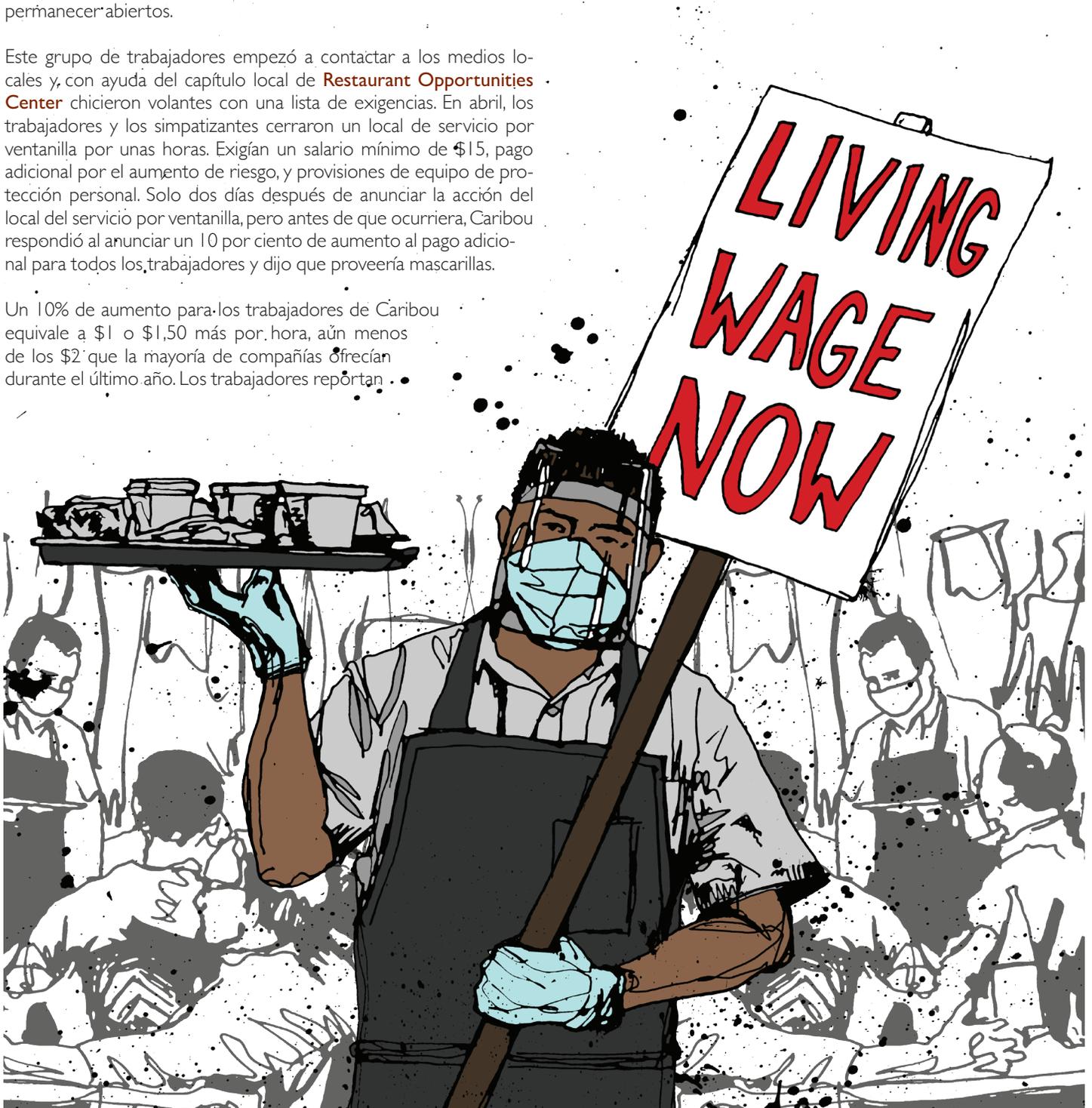
En la primavera de 2020, varios trabajadores de Caribou Coffee en la área de Minneapolis se encontraron en redes sociales y empezaron a discutir lo que se dieron cuenta eran problemas empresariales: falta de comunicación en la empresa y garantía de protección o pago de protección por peligro, a pesar de que los cafés habían sido considerados esenciales y fueron aprobados por el gobierno local a permanecer abiertos.

Este grupo de trabajadores empezó a contactar a los medios locales y, con ayuda del capítulo local de **Restaurant Opportunities Center** hicieron volantes con una lista de exigencias. En abril, los trabajadores y los simpatizantes cerraron un local de servicio por ventanilla por unas horas. Exigían un salario mínimo de \$15, pago adicional por el aumento de riesgo, y provisiones de equipo de protección personal. Solo dos días después de anunciar la acción del local del servicio por ventanilla, pero antes de que ocurriera, Caribou respondió al anunciar un 10 por ciento de aumento al pago adicional para todos los trabajadores y dijo que proveería mascarillas.

Un 10% de aumento para los trabajadores de Caribou equivale a \$1 o \$1,50 más por hora, aún menos de los \$2 que la mayoría de compañías ofrecían durante el último año. Los trabajadores reportan

que el pago adicional duró alrededor de un mes, y algunos nunca lo recibieron, mientras otros dijeron que solamente apareció en un cheque de pago. Aun así, la respuesta rápida de Caribou cuando los trabajadores anunciaron una acción directa demuestra que la crítica pública es una de las maneras más seguras para hacer cumplir a los empleadores.

En junio, los trabajadores se presentaron a las oficinas corporativas de Caribou, en donde cerraron una tienda en el vestíbulo con un grupo de manifestantes guardando el distanciamiento social. Sus exigencias actuales son una política de no ofrecer servicios si no se usan las mascarillas, una política de tiempo libre por enfermedad y seguridad empresarial para todos los empleados, y el pago adicional de \$3 más por hora mientras exista un peligro.



“Creo firmemente que necesitamos más logros de los que recibimos durante lo que es básicamente el tiempo de la plaga. Los trabajadores de Caribou merecen tener pagos por razones familiares... merecemos tener un aumento de pago. Merecemos tener pagos por enfermedad y seguridad de modo universal. Son muchas las cosas que nosotros los trabajadores nos hemos dado cuenta que merecemos y no estamos recibiendo...hay cosas que me gustan de mi trabajo que me han conducido a quedarme. Gracias a que nos organizamos creo que me ha motivado aún más a involucrarme. Tengo mucha fe en construir algo mejor para nosotros.”

- Lux, trabajadora de Caribou en Minneapolis, Minnesota

Organizando solidaridad con trabajadores de manzana quienes hicieron una huelga imprevista

En octubre, un brote de COVID-19 surgió en Martin's Family Fruit Farm en Orlando, Canadá. Decenas de agricultores migrantes contrajeron el virus. Los trabajadores se negaron a trabajar hasta que se confirmara si habían dado positivo por COVID o no. En vez de respetar la salud y bienestar de los trabajadores, los trabajadores denuncian que el empleador amenazó a los trabajadores con inhabilitación del programa si continuaban sus actos de resistencia.

Justicia for Migrant Workers organizaron un día de acción binacional para exigir que Martin's Family Fruit Farm se comprometan a no ejercer represalias contra los trabajadores, a adoptar medidas inmediatas para proveer protecciones fuertes de seguridad y salud y alojamiento adecuado para prevenir brotes futuros. Porque las Papas Fritas de Martin's Family Fruit Farm se venden en las tiendas de Starbucks, Justicia también hizo un llamado público a Starbucks para que apoyaran el derecho de los de los trabajadores de agricultura a ser libres de acoso, y a tener un lugar de trabajo seguro y digno. El 25 de noviembre, delegaciones fueron a 20 Starbucks cafés a través de Canadá, Los Estados Unidos, y México.

“Son nuestras vidas las que estamos hablando de proteger. Debemos defender lo correcto para regresar sanos a nuestras familias en nuestro hogar.”

- Trabajador de Martin's Family Fruit Farm

Los trabajadores de la industria avícola abandonan el trabajo

En diciembre, **Venceremos** apoyo a trabajadores en la planta de proceso de George que decidieron **abandonar el trabajo** cuando la administración dio fin a los períodos de trabajo escalonados. 30 trabajadores de la planta avícola de George coordinaron una acción al abandonar el trabajo y exigirle a la compañía que asegurara el distanciamiento social, la higiene, y a establecer un aumento de sueldo equitativo para todos los trabajadores. Los trabajadores continúan organizándose para estas exigencias y para asegurarse que no haya represalias por parte de la compañía.

“Hicimos huelga porque a la compañía no le importó darnos protecciones básicas, y siguió exponiéndonos a la enfermedad o la muerte. Le exigimos a la compañía que nos permitiera el distanciamiento social por medio de no dar fin al programa de los turnos escalonados para reducir el número de trabajadores que tuvieran contacto entre sí. Aunque la compañía re-instaló el programa después de la huelga, sabemos que la pelea no se ha terminado, vamos a continuar trabajando hasta que no traten con dignidad.”

- Trabajador de la planta avícola George's, Arkansas

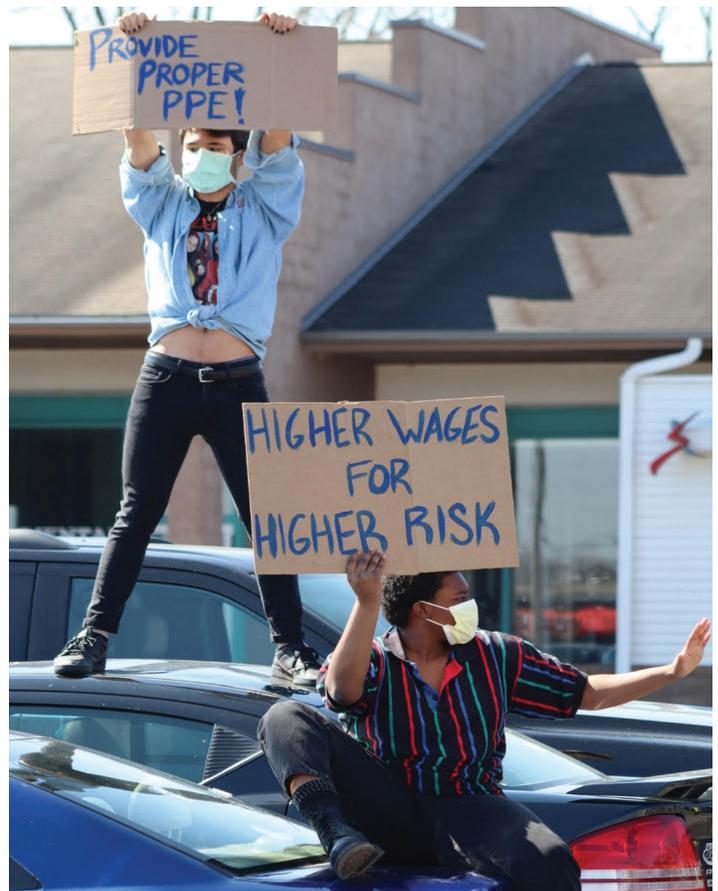


Foto: ROC-Minnesota

DESTACANDO A UN MIEMBRO DEL FCWA - ORGANIZANDO EN EL SUR

El **Mississippi Workers' Center for Human Rights** en el 1996 estableció la lucha por la dignidad, los derechos humanos y la seguridad de trabajadores Negros y de color de Mississippi sin sindicato. El Centro está localizado en el Delta de Mississippi, en donde el 43 por ciento de la población reside en pobreza abyecta. La mayoría de nuestros miembros se ven obligados a trabajar en lugares de trabajo racialmente segregados por los salarios mínimos. ¡No se pueden refugiar en su propio lugar! Durante COVID-19, el Centro ha continuado su trabajo de abogacía de base y de esfuerzos de organizar para tratar disparidades raciales evidentes enfrentado por por los trabajadores Negros y Marrones esenciales. Nos hemos unido con nuestros miembros en el Club de Golf de Greenville, que son trabajadores de restaurante y servidores, quienes fueron forzados a trabajar en un lugar inseguro en donde a los clientes no se les requirió usar mascarillas. Estos trabajadores tomaron sus exigencias para seguridad durante COVID a los oficiales de Ciudad de Greenville y obtuvieron resultados. Forzaron a la administración a implementar un mandato del uso de las máscaras y el distanciamiento social, y a que provea equipos de protección personal adecuados.

Por el tamaño y población, el estado Mississippi—que ha reportado un total de 282,813 personas que han contraído COVID-19—continúa viendo pautas peligrosas. Los lugares del sistema de salud ven la falta de personal y recursos.

Por la invitación del Consejo Legislativo Negro de Mississippi, nuestros miembros han presentado testimonios en las audiencias y sesiones de audiencia en el Consejo Legislativo para compartir sus relatos sobre la negación de seguridad y protecciones de salud, siendo forzados a trabajar cuando están enfermos, negación de permiso por enfermedad, pago por condiciones peligrosas, y represalias. Estos y otros problemas ahora son parte de la Agenda de Política del Consejo Legislativo Negro de Mississippi de 2021. Esto significa [resolver] nuestros problemas prolongados para obtener más beneficios de indemnización por accidente de trabajo para los trabajadores heridos del estado y el levantamiento del límite de beneficios de 450 por semana. También estamos exigiendo beneficios permanentes ilimitados para los trabajadores permanentemente heridos. Este trabajo está recibiendo más tracción. Un mes antes de la pandemia, nuestros miembros testificaron durante la Comisión de Labor del Senado de Mississippi para levantar el límite de la exigencia por más beneficios de indemnización por accidente de trabajo.

Nuestro miembro, un trabajador de cafetería de la escuela, está organizando a sus compañeros de trabajo y padres de familia para exigir que el Distrito de Escuela de Greenville repare el sistema de agua para que haya agua caliente en los baños y en las instalaciones de cocina.

Nuestros miembros ofrecieron apoyo a los trabajadores de Captain D quienes estaban forzados a servir a los clientes en el comedor durante el tiempo cuando todos los restaurantes solamente sirvieron comida rápida entregada desde la ventanilla o desde el borde de la acera. Como resultado, el dueño fue ordenado a cerrar el comedor y a obedecer la ley.



Hemos organizado un Círculo de “Derechos bajo COVID” de Trabajadores para tener llamadas de conferencia regularmente con trabajadores de la cadena de alimentos y otros trabajadores esenciales Negros para monitoriar las preocupaciones de la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Los trabajadores de la compañía Uncles Ben's Rice/Mars Foods y otras compañías basadas en la Delta están luchando para terminar el sistema de trabajadores permanentes a largo plazo que esfuerza a los trabajadores a trabajar temporalmente en tareas injustificadamente largas. Hemos trabajado con nuestros miembros para resaltar estas exigencias y hemos participado en una sesión de escucha del cual la Ciudad de Greenville fue anfitrión en donde se confrontó a Mars sobre la políticas relacionadas al uso de trabajadores temporales. Estamos entrevistando a los trabajadores temporales para obtener sus relatos.

Estamos actualmente organizando acciones de responsabilidad en el lugar de trabajo y al empleador para forzar a los empleadores a dar protección a los trabajadores de exposición al COVID prevenible. Esto requiere desarrollar asociaciones con funcionarios elegidos para revisar el sistema de licencias de privilegio para asegurar que los empleadores que violan la reglamentación no se les permita hacer negocio en las ciudades y pueblos afectados.

Nuestra campaña de apoyo a los Trabajadores Esenciales Negros incluye organizar seguridad y salud y entrenamientos sobre derechos obreros; conducir evaluaciones de necesidades; y campañas de puerta en puerta para compartir material sobre “conozca sus derechos” y distribuir tarjetas de supermercados, mascarillas, guantes y desinfectante de manos. También distribuimos paquetes de cuidado personal durante los días festivos y durante la temporada navideña. Nuestro trabajo con los líderes municipales en la Delta de Mississippi incluye ayudar a nuestros miembros y a otros trabajadores a tener acceso a más recursos, por ejemplo seguridad alimentaria, el equipo de protección personal, etcétera. Hemos tratado, como todos los demás, a cubrir todas las bases.

Estamos conduciendo un entrenamiento de Seguridad y Salud de COVID con 40 trabajadores de la ciudad de Greenville, Mississippi. Hemos producido rastreadores de cable y anuncios en radio con mensajes de salud y seguridad. ¡Hemos organizado dos audiencias y un seminario web destacando trabajadores Negros esenciales de salud, y entregas en los porches!

Nuestros miembros han testificado durante sesiones de audiencia legislativos y audiencias para obtener apoyo para más protecciones, por ejemplo para el pago por trabajo peligroso, para el permiso y pago por enfermedad, un sueldo digno y protección en contra de represalias para los trabajadores esenciales Negros y de color.

Los trabajadores hicieron huelga en Burgerville por 2-2-2

Cuando el COVID impactó la cadena de comida rápida, Burgerville, localizado en el Noreste del Pacífico, recortó horas y despidió a los trabajadores, dejando a los trabajadores que permanecieron preocupados por su seguridad. En Portland, la unión independiente **Burgerville Workers Union** empezó a organizarse inmediatamente con los miembros para desarrollar exigencias. La unión creó una petición haciendo un llamado llamado "2-2-2": Pago por condiciones peligrosas de \$2 para todos los trabajadores de Burgerville, dos semanas adicionales de permiso por enfermedad, y dos semanas de indemnización en caso de despedidas o de cierres.

En marzo, los trabajadores de una tienda de Burgerville dirigieron una huelga de un día para enfatizar los problemas de seguridad para los trabajadores que permanecieron en el trabajo. En julio, trabajadores en otra tienda exitosamente cerraron sus lugar de trabajo por una semana debido a que un trabajador saliera positivo. Los trabajadores exigieron y recibieron pago por el cierre. Además, los trabajadores de Burgerville han apoyado a otros trabajadores de restaurantes a través de la ciudad en la pelea por condiciones seguras y dignas en el lugar de trabajo durante la pandemia, incluyendo en Cush Bar y Voodoo Doughnuts. Actualmente, ellos están trabajando para finalizar su primer contrato de unión y para establecer un Consejo de Delegados para representantes de los trabajadores de cada una de las cinco localidades de la unión.

"Estoy orgulloso de lo que hicimos para protegernos y proteger a la comunidad. Espero que no tengamos que hacer lo mismo otra vez...Esta semana mostramos la manera en que nos mantene-mos seguros. Los trabajadores llevan las riendas de los negocios y si el trabajo no es seguro, tenemos el poder para cerrarlo y proteger a nuestra comunidad. Solamente estamos seguros en el trabajo cuando hacemos cumplir nuestras propias medidas de salud. Solamente nosotros podemos protegernos a nosotros mismos."

- Trabajador de Burgerville en Portland, Oregon

Los trabajadores de abarrotes exigimos protecciones

Desde el principio de la pandemia, los miembros de la **United Food and Commercial Workers Union Local 770** en el sur de California han hecho vigilias públicas y demostraciones para hacer llamamientos para reforzar las protecciones para los miembros de los supermercados. Mediante la práctica de organizar han ganado un refuerzo



temporal de \$2 para miembros de la unión en muchos supermercados a través del sur de California. Después de que terminó el pago adicional en todos los supermercados en medio del verano de 2020, la unión ha estado peleando por su restitución. En el día del trabajo de 2020, el [UFCW Internacional coordinó una semana de acción nacional para restituir el pago por trabajo peligroso](#), con acciones directas lanzadas en varios mercados de Food 4 Less, Kroger, Giant, Fred Meyer, y Safeway a nivel nacional. [Después que Kroger cerró dos de sus tiendas](#) en Long Beach, California para no proveer un pago por trabajo peligroso de \$4 por hora aprobado por la Ciudad de Long Beach, los miembros de supermercados de UFCW 324 local y sus aliados hicieron demostraciones afuera de supermercados poseídas por Kroger en protesta.

Exigiendo lugares de trabajo seguros para los trabajadores migrantes

Cansados por la falta de protecciones de COVID y el uso de sus empleadores de químicos peligrosos de la caliza, un grupo de trabajadores agricultores de Las Granjas Cervini en Ontario, Canadá, montaron una paralización de los trabajos en octubre. Como resultado, el empleador puso fin al uso del químico, pero muchos de los trabajadores que hablaron al respecto no fueron llamados para la próxima temporada, algo que los trabajadores piensan que fue un acto de represalia. Al poco tiempo, el empleador empezó a usar la caliza de nuevo, entonces los trabajadores se pusieron en contacto con [Justicia for Migrant Workers](#) y decidieron hacer sus preocupaciones públicas. En febrero de 2021 publicaron una carta abierta y en un día, el empleador removió el químico de nuevo. Los trabajadores ahora están desarrollando estrategias para enfrentar otras preocupaciones de salud y seguridad dentro del invernadero.

“Cada año tomamos el riesgo de dejar a nuestros seres queridos para estar en el programa agrícola, siendo ignorantes y sin el entendimiento sobre que firmaremos el contrato y nuestros derechos. Esto hace que el empleador tome grandes ventajas sobre nosotros. El año pasado la administración empezó a usar la caliza en el invernadero, algo que afectó a muchos trabajadores, a algunos les quemó los ojos, la garganta, sarpullido en la piel y hasta dolor de pecho. Todas las quejas se reportaron al supervisor y a la administración y que no hizo nada al respecto. Hicimos huelga el 24 de octubre de 2020 porque ya no podíamos soportar el dolor, todos los muchachos pararon de trabajar y pidieron que la caliza fuera removida y fue algo que hicieron. Como resultado muchos muchachos no les pidieron regresar porque defendieron sus derechos y salud.

El 3 de febrero de este año, la administración regó más caliza en el invernadero que empezó a afectarnos más allá de nuestra queja del año pasado, solo demuestra que el empleador usaría cualquier cosa dañina y no les importaba cómo nos afectaba. Queremos que la compañía ponga un ALTO al uso de la

caliza porque está afectando nuestra salud. Queremos que la compañía nos escuche y que haga cambios que nos favorezcan. Exigimos que ningún trabajador sea penalizado por defender sus derechos. ¡QUEREMOS RESPETO!”

- Carta abierta de los trabajadores en Cervini Farms

Presionar a los funcionarios públicos

A medida que la profundidad de la crisis de COVID-10 esclareció, FCWA trabajó con los miembros para recopilar una [plataforma general de exigencias](#) de protecciones para los trabajadores. Identificamos tres áreas para presionar al nivel federal, incluyendo una Norma Provisional de Emergencia de OSHA, pago adicional, y relevo para los trabajadores excluidos. Al mismo tiempo, nuestros miembros se organizaron a nivel estatal, regional, y municipal para protecciones críticas.

Nueva York: Una coalición de organizaciones laborales y de comunidad incluyendo a la [Alianza Agrícola](#), [Laundry Workers Center](#), [Workers Center of Central New York \(WCCNY\)](#), y [Worker Justice Center of New York \(WJCN\)](#) un estado haciendo campaña para que la Legislatura estatal introduzca protecciones laborales ejecutables al pasar La Ley Heroes de Nueva York (de Salud y Derechos Esenciales). La ley dirigirá al Departamento Laboral del Estado de Nueva York a establecer requisitos obligatorios para las pruebas, mascarillas, equipo protector personal, distanciamiento social, higiene de manos, desinfección, y controles técnicos para todos los trabajadores de Nueva York. También empoderaría a los trabajadores para formar comités de salud y seguridad con representantes de sus empleadores para tratar los planes de salud y seguridad y asegurarse que las normas se cumplan, y proteger a los trabajadores de represalias. En enero de 2021, La Ley de Héroes fue introducida en el Senado y la Asamblea de Nueva York.



Foto: ALIGN

En ausencia de las normas obligatorias, el **WJCNY** presionó al Departamento de Salud, Departamento Laboral, y Departamento de Agricultura y Mercados para lanzar documentos de guía dirigido a tratar el riesgo que presenta COVID-19 a los trabajadores agrícolas y a sus familias y para asegurarse que las pruebas móviles sean enviadas a las fincas en los condados rurales. Pero aunque estas dos acciones van en la dirección correcta, ninguna es ejecutable, y es por eso que nuestros miembros y otros defensores en Nueva York continúan presionando por La Ley Héroe.

Florida: **Farmworker Association of Florida** (FWAF) ha hecho campaña para que el gobernador Ron DeSantis requiera que los empleadores proporcionen algunos equipos de protección personal para todos los trabajadores, especialmente los trabajadores agrícolas. Ellos también hicieron un llamado al gobernador en más de una ocasión cuando explícitamente culparon la propagación del virus en las comunidades de trabajadores agrícolas a las prácticas culturales como celebrar quinceañeras, mientras que él mismo falló en proveer campanas de salud pública adecuadas promoviendo prácticas saludables como usar las cubiertas de rostros, y alentado a las escuelas y a los negocios a reabrir aun cuando los casos en el estado estaban disparando.

Nueva Jersey: **CATA**, **Laundry Workers Center**, y La Coalición de Protección de Trabajadores de Nueva Jersey, han presionado al gobernador de Nueva Jersey Phil Murphy para firmar una orden ejecutiva para proveer normas obligatorias de salud y seguridad de COVID para los trabajadores y mecanismos de cumplimiento. La coalición continúa organizando protecciones significativas para el derecho a negarse.

Ontario, Canadá: En junio de 2020, los trabajadores publicaron anónimamente un video de 12 hombres hacinados en un cuarto en una sola casa de literas, separados solamente por piezas débiles de cartón. A estas alturas, **Justicia for Migrant Workers** (J4MW) incrementaron presiones hacia el Ministro de Trabajo y funcionarios públicos de salud responsables de inspeccionar las viviendas en cada jurisdicción. Se organizaron varias caravanas de solidaridad para mostrar apoyo a los trabajadores de agricultura desproporcionadamente impactados por los brotes de COVID e intervinieron

en un caso legal exitoso para recuperar una regla que requería solamente a tres trabajadores por casa de litera en una región duramente afectadas. J4MW también participó en la presión pública para asegurar que los trabajadores en Leamington, documentados así como documentados, recibieran acceso a cuidado médico relacionado a COVID y no relacionado a COVID. J4MW ha tenido que presionar a los oficiales para apoyar a los trabajadores migrantes abandonados en Canadá para asegurar que pudieran tener acceso abierto a los permisos de empleo, Seguro de Empleo, y apoyo adecuado contra los abusos en el lugar de trabajo.

Washington: **Familias Unidas por la Justicia** (FUJ) y **Community to Community Development** (C2C) presionaron al Comité de Trabajadores Agrícolas Temporales de Servicios por reglas de emergencias obligatorias de COVID-19 para proteger a los trabajadores de agricultura, incluyendo en los campos de cultivo. Frustrados con el paso lento y viendo a los trabajadores de agricultura enfrentar brotes sin protección, FUJ se reunió con la Unión de Campesinos para presentar demandas contra el Departamento de Salud y Labor e Industria de Washington. Por fin, el estado actuó e instituyó protecciones de emergencia incluyendo distanciamiento social, ventilación y equipo protector personal requerido, pero se negó a eliminar literas en las viviendas de trabajadores agrícolas. Aunque **FUJ presentó una segunda demanda para tratar de revocar las disposiciones que permitieron las literas durante la pandemia**, un juez sostuvo las normas existentes.

El Condado de LA: **Warehouse Worker Resource Center** (WWRC) y **UFCW Local 770** trabajaron con una amplia coalición de grupos de comunidad y de labor para ganar legislación aprueba consejos de salud dirigidos por los trabajadores en el Condado de LA. La ley otorga poder a los trabajadores para formar consejos de salud pública en el lugar de trabajo e industria. A través de los consejos, los trabajadores pueden asegurarse que los empleadores del Condado de LA cumplan con las órdenes de salud pública durante la pandemia, y sean protegidos contra las represalias. La ley también permite a las organizaciones certificadas de trabajadores a apoyar y entrenar a los trabajadores que necesitan formar consejos de salud en cuatro sectores claves con las tasas más altas de infecciones de COVID: depósito y almacenamiento, procesado de alimentos, fabri-



Foto: Familias Unidas por la Justicia

cación prendas de vestir y restaurantes. Este modelo innovador es el primero en el país y da a los trabajadores nuevas herramientas para organizarse sobre preocupaciones de salud y seguridad. El Condado de LA también pasó un decreto acompañante contra las represalias.

UFCW Local 770 también trabajo con los oficiales para ganar un aumento de acceso al equipo de protección personal y al control de multitudes en las tiendas, y trabajaron con el gobierno estatal para ganar 2 semanas de permiso pagado por cuarentena para todos los trabajadores de la cadena de alimentos, cubriendo casi 3 millones de trabajadores en el estado de California. Ahora el local aboga por decretos locales requiriendo pago por condiciones peligrosas de \$5 para los trabajadores de supermercados y farmacias y [ha tenido éxito en obtener apoyo de los miembros del Consejo Municipal de Los Ángeles](#).

Philadelphia: En junio de 2020, **ROC-Philadelphia** se unió a una coalición amplia de labor y de grupos de comunidad para [ganar la Ley de Protecciones para los Trabajadores esenciales](#). La ley fue el primer decreto municipal para proteger a los trabajadores de la represalias por alzar la voz sobre el trabajo en condiciones que violan las órdenes de salud públicas estatales o de la ciudad de COVID. La propuesta de ley hace ilegales las represalias de los empleadores contra los trabajadores que piden a sus empleadores que cumplan con las normas obligatorias, o que se niegan a trabajar en condiciones peligrosas.

Enfrentando a las megacorporaciones

El COVID-19 ha demostrado el desastroso impacto de la consolidación corporativa de la industria de alimentos, en donde la corporación gigantes de alimentos ejercen poder enorme sobre legisladores de políticas y comunidades. Los trabajadores de alimentos están enfrentando estas corporaciones gigantes mediante estrategia, exponiendo sus beneficios sin precedentes y registros desalentadores de salud y seguridad.

Campaña de Mars en Joliet, IL

Mars Wrigley es el productor de caramelos más grande y más lucrativo en el mundo. Cuando más de 100 trabajadores de almacenes en Joliet, Illinois exigieron protecciones de seguridad y pago por condiciones peligrosas durante la pandemia, la corporación y sus contratistas de logística no sólo negaron sus exigencias, sino que despidieron a varios trabajadores por reunirse y alzar la voz. A estos trabajadores se les ha negado sistemáticamente el pago por condiciones peligrosas, el permiso pagado por enfermedad, y protecciones de seguridad básicas como las estaciones de trabajo con distanciamiento social, con pruebas, e higiene adecuada en los depósitos.

Ryan es un operador de montacargas en la instalación de Joliet y se ha preocupado por la salud de su familia todo el año. Después de que un amigo lo pusiera en contacto con **Warehouse Workers for Justice** (WWJ) se alistó para tomar acción, ayudando a juntar firmas de los empleados y para entregar personalmente la petición al Gerente General a su depósito exigiendo pago por condiciones peligrosas, por el pago por cuarentena, por el equipo de protección personal, y por la eliminación temporal del sistema de puntos de la compañía, algo que pueda penalizar a los empleados por tomar



Foto: Warehouse Workers for Justice

tiempo libre. ¿Y la respuesta que recibió Ryan de la gerencia? “El próximo día ellos se acercan a mí y me dicen que no lo van a cumplir.” Después de esto, los trabajadores tomaron el próximo paso: [montando una acción](#) fuera de la planta para hacer un llamado a las represalias por los empleadores y condiciones peligrosos de trabajo, así como un aumento de historias en los medios a lo largo de la temporada primo de caramelos en octubre, cuando el WWJ y otros defensores hicieron sonar la alarma.

Desafortunadamente, Mars no ha implementado todos los cambios que a los trabajadores les gustaría ver: “Todavía tiene casos continuos”, dijo Ryan en noviembre de 2020. Cuando le preguntaron si sintió que la acción valió la pena, contestó, “yo pienso que valió la pena alzar las voces.” Ryan está en probatoria por exceder el tiempo de trabajo perdido—64 horas por año. Recibió un aviso final de la gerencia, pero dice que no le dieron un previo aviso. No sabe que va hacer si tiene un problema de salud. “No puedes tomar cuarentena automática, [y] no son tan indiferentes y no dicen a nadie quién lo tiene.

Pero WWJ y los trabajadores no se han dado por vencidos: están celebrando el hecho de que el comité en la instalación ha sido ampliado para incluir nuevos empleados, así continuando la construcción de una voz poderosa para los trabajadores. Y los trabajadores que fueron despididos todavía están involucrados en la lucha contra las represalias.

Trabajadores de Mondi de Nueva Jersey

Mondi es un emparador y grupo de papel británico multinacional que emplea alrededor de 26,000 personas con aproximadamente 100 sitios de producción en más de 30 países. En junio de 2020, 18 trabajadores del almacén de Mondi en Nueva Jersey fueron despedidos después de organizarse para exigir equipos de protección personal y protecciones de COVID-19. Con apoyo del **Laundry Workers Center** (LWC), estos trabajadores [han hecho huelga](#) para exigir que la compañía negocie con los trabajadores despedidos. [En una publicación reciente de facebook](#), el LWC señala, “Mondi dice que son líderes globales contribuyendo a un mundo mejor con empaques plásticos innovadores y papel, NO por proveer protecciones adecuadas a los trabajadores.” La huelga continúa hoy.

Amazon continúa evadiendo la responsabilidad

Inicialmente Amazon le ofreció a los trabajadores de depósito la opción de tomar permiso sin sueldo ilimitado por preocupaciones de COVID-19. Esta política terminó el primero de mayo. Después de esto, la política fue de que cualquier empleado de almacén que contrajera el virus o que tuviera síntomas podría tomar hasta dos semanas de permiso pagado, pero por lo menos en un caso un trabajador [recibió este pago solamente después de investigaciones de las noticias BuzzFeed](#). Desde el primero de mayo, cualquier trabajador de Amazon que quisiera ponerse en cuarentena debido a riesgo de exposición no es elegible para el permiso pagado y debe hacer una petición especial para el permiso sin pago a la gerencia. Varios empleados en California del sur que han sometido estas peticiones le [dijeron al Guardian en mayo](#) que sus peticiones estaban pendientes y que estaban preocupados de perder su empleo.

El 16 de abril de 2020, el gobernador de California Gavin Newsom firmó una orden ejecutiva requiriendo dos semanas suplementarias de permiso pagado para los trabajadores de alimentos que tienen que aislarse debido a preocupaciones de salud, incluyendo si viven con una persona enferma o expuesta. Esta orden incluye explícitamente a los trabajadores en depósitos en donde los alimentos son guardados. Amazon ignoró la orden y falsamente afirmó a los empleados que estaban pidiendo el permiso en el Inland Empire que la ley de California no aplicaba a los trabajadores de depósito. En este tiempo, [los casos fueron confirmados en seis almacenes de Amazon en la zona](#). Después de meses de hacer sonar la alarma, los trabajadores y defensores y cuatro cartas del comisado de trabajo de California, [por fin Amazon notificó al estado que iba a cumplir con la orden el 26 de junio](#).

Pero Amazon no estaba todavía libre de responsabilidad en el sur de California. En octubre, la OSHA de California citó a la compañía por fallo a la seguridad en respuesta a [dos de los más grandes depósitos en la región](#) a los talones de las quejas de los empleados recopilado por **Warehouse Worker Resource Center** (WWRC). [La citación oficial](#) fue por fallo de proveer a los trabajadores entrenamiento efectivo de los peligros de COVID-19 y métodos de prevención e incluyó una multa de \$1,870. Las quejas de los trabajadores también hicieron un llamado al fallo para informar generalmente a los trabajadores de casos confirmados, pero la citación de la OSHA de California fue solamente por fallo de entrenamiento. El WWRC y otros defensores dicen que las acciones del OSHA de California no llegaron lo suficientemente lejos.

El WWRC también está luchando para que Amazon y los desarrolladores en la región se comprometan a un acuerdo de beneficios comunitarios en el Condado de San Bernardino como un mecanismo para asegurar que Amazon invierta de nuevo en la comunidad y para examinar la cualidad de trabajos que están proporcionando.

Enfrentado a Smithfield

Con apoyo del **Rural Community Workers Alliance** (RCWA), los trabajadores de plantas de procesamiento de cerdo han estado organizando por un tiempo sobre las problemas duraderos de salud y seguridad en una planta de Smithfield en Milán, Missouri, dirigiéndose a los problemas como las velocidades de línea y acceso a idas breves al baño. Cuando COVID llegó y Smithfield falló en implementar pro-

tecciones críticas en la planta y en instituir una política de permiso pagado por enfermedad, los trabajadores decidieron aumentar la presión, primero al firmar y compartir una petición delineando los problemas de salud y seguridad. Cuando la gerencia no respondió, ellos reportaron las condiciones a los medios locales. Obtuvieron mascarillas para los trabajadores dentro de 24 horas de hacerlo público.

Los trabajadores sintieron que necesitaban más, y en abril de 2020, trabajaron con RCWA para presentar una demanda contra la planta en un esfuerzo para forzar a la compañía a proteger la salud y seguridad de los trabajadores, a presentar proveer permiso pagado por enfermedad, y a subrayar la necesidad de que la OSHA emita normas que se puedan cumplir para proteger a los trabajadores. El RCWA trabajó con los defensores legales Justicia Pública (Public Justice) para presentar una queja, argumentando que las acciones de Smithfield también fueron “una queja pública” y que puso en riesgo la salud de la comunidad extensa. Aunque la queja fue descartada en mayo de 2020, los trabajadores pudieron conseguir mejoras a la planta y elevaron las expectativas de lo que era posible cuando los trabajadores lucharon contra la industria de empacadoras de procesamiento de carnes. El director de el RCWA Axel Fuentes comentó, “los trabajadores valientes en este caso brillaron el foco nacional en la realidad que los empleados en la industria de procesamiento de carnes enfrentan todos los días. Por sus esfuerzos, un movimiento de cambio ha empezado, y no termina con la decisión de hoy.”

Exigir que Tyson tome acción



Foto: Venceremos

Venceremos trabaja con trabajadores de procesamiento de base para documentar condiciones plantas en el noreste de Arkansas y organiza para hacer cambios. Cuando los casos de COVID-19 empezaron a subir en el estado, Venceremos apoyo a los miembros trabajadores de procesamiento de avicultura para formular exigencias y planes de acción. Venceremos lanzó una petición pública contra Tyson haciendo un llamamiento para protecciones más robustas, pago por enfermedad, y pago por condiciones peligrosas; y apoyo a los líderes de los trabajadores para reunir firmas y cartas exigiendo protecciones urgentes. Los trabajadores y sus aliados presentaron las exigencias de los trabajadores a la gerencia en la planta de Springdale de Tyson.

En julio de 2020, Venceremos aumentó la presión al organizar con aliados a través del país para apoyar las exigencias de los trabajadores, y lanzar una campaña pública haciendo un llamado al gobernador Asa Hutchinson para cesar inmediatamente y dar una orden para limpiar todas las plantas de avicultura en donde los trabajadores dieron positivo a COVID-19. También están haciendo un llamado al gobernador para dar un mandato a todas las plantas de avicultu-

ra para seguir las pautas del CDC, reducir la velocidad a las líneas de procesamiento, y reestructurar las estaciones de trabajo para respetar el distanciamiento social. Organizar a los trabajadores ha resultado en unos cambios en Tyson, como mejores provisiones de mascarillas y estaciones de higiene, así como primas de asistencia. Pero se necesita mucho más.

“Tyson ha puesto nuestras vidas en riesgo a propósito porque se han rehusado el uso de rastreo de contactos dentro de las plantas y ha mentido sobre los números de casos porque sus codicia de ingresos es mayor que nuestra seguridad.”

— **Miembro de Venceremos y Trabajador de Tyson en Springdale, Arkansas**

Expansión de Leche con Dignidad

La lucha de **Justicia Migrante** para presionar a los supermercados Hannaford a unirse al programa de Leche con Dignidad se ha vuelto más fundamental durante COVID. El Programa de Leche con Dignidad reúne a los trabajadores de agricultura, granjeros, compradores y consumidores para asegurar lugares de trabajo dignos en la cadena de suministros de lácteos. Debido a los beneficios del programa, los trabajadores de las granjas participantes reportan mejores condiciones de vivienda y de trabajo mientras enfrentan la pandemia, incluyendo mejor vivienda, acceso a los equipos de protección personal, más permiso pagado por enfermedad, y menos preocupación de ser despedidos sin alguna causa. Justicia Migrante continúa liderando los esfuerzos de presión a Hannaford, una corporación con más de 200 tiendas en noreste, para unirse al programa de Leche con Dignidad para permitir a miles de trabajadores de agricultura y a sus familias tener una voz en el trabajo, incluyendo más poder para pelear por protecciones de COVID-19 más robustas.

Educación conozca sus derechos

Los miembros de FCWA han estado en las primeras líneas asegurando a los trabajadores de alimentos información necesaria para estar seguros durante COVID y sobre conocer sus derechos

Farmworker Association of Florida creó docenas de videos en varios idiomas, incluyendo los idiomas indígenas, para informar a los trabajadores sobre los problemas relacionados al COVID-19 y cómo protegerse. Para informar a sus empleadores, están trabajando con el Centro de Agricultura y Seguridad Coastal del Sureste para difundir información y recursos a los cultivadores de cómo proteger a sus trabajadores.

Los defensores en el **Worker Justice Center of New York** están alcanzando a los trabajadores mediante talleres virtuales y presentaciones enfocadas en los derechos de los trabajadores durante la pandemia, incluyendo un seminario web sobre “Conozca Sus Derechos Como Inmigrantes” que alcanzó casi 700 espectadores en agosto como parte del proyecto “Clínica para Preparación de Familia,” un esfuerzo colaborativo local.

Para proteger a los trabajadores en Illinois, **Warehouse Workers for Justice** esta llevandop a cabo talleres Conozca Sus Derechos y clínicas legales para preparar a los trabajadores con conocimiento, recursos, y estrategias sobre los derechos laborales, derechos del inmigrante, y acoso sexual en el lugar del trabajo. Este programa tiene cuatro enfoques en las personas personalmente encarceladas, quienes son forzadas a pasar por agencias de empleos temporales, concediendoles sueldos inferiores y falta de beneficios y con frecuencia poniéndolos en un posición de ser los primeros en ser despedidos.

Cuando el gobierno de la Ciudad de Nueva York falló en proveer orientación de cómo los vendedores ambulantes deberían operar con seguridad durante la pandemia, El **Street Vendor Project** se unió al Comité para la Seguridad y Salud Ocupacional de Nueva York (NY COSH) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Orga-



Foto: Migrant Justice

nizando (WIEGO) para desarrollar sus propias pautas, creando un folleto en inglés, español, mandarín y árabe y distribuirlo a través de la ciudad, y realizando entrenamientos virtuales de salud y seguridad en esos mismo idiomas. Esto mantiene informados a los vendedores de las numerosas y frecuentes reglas a las cuales son sujetos, y con suerte los protege de multas onerosas y/o acoso policial.

Prestación de servicios directos

Los grupos comunitarios a través del país, incluyendo varios miembros del FCWA, han recaudado millones de dólares y distribuir efectivo directamente a los trabajadores de alimentos, independientemente del estatus migratorio.

- **Street Vendors Association of Chicago** ha distribuido más de 55,000 comidas a las comunidades de bajo recurso en Chicago.
- **Street Vendor Project** ha desembolsado más de \$140,000 en tarjetas de efectivo a más de 400 vendedores y sus familias a través de Nueva York.
- **Restaurant Opportunities Center (ROC) United** ha recaudado más de \$1 millón desde el lanzamiento de un Fondo de Respuesta a la Pandemia en marzo y proporcionó asistencia en efectivo a más de 5,000 trabajadores de restaurantes y sus familias.
- **Laundry Workers Center** ha recaudado casi \$25,000 para asistir a trabajadores en sus comunidades de Nueva York/ Nueva Jersey con alimentos y medicina.
- Desde que el estado de Florida falló en exigir equipos de protección personal a los empleadores de trabajadores esenciales, **Farmworker Association of Florida (FWAF)**

ha donado mascarillas de trapo a los miembros de todas las 5 oficinas de zona a través del estado y asegurar una oferta de la universidad de Florida para proveer pruebas para los miembros de la comunidad en Apopka y Pierson. El FWAF también creó un programa experimental con la Universidad de Emory para realizar pruebas de anticuerpos de COVID-19 y logró que la oficina del Departamento de Salud de Florida del condado de Orange proveerá pruebas adicionales para la comunidad.

- El FWAF se ha asociado con bancos de alimentos en Florida para distribuir alimentos a más de 300 familias por semana por familia en Apopka y Pierson; han proporcionado subvenciones para alimentos para las familias en cada una de sus cinco oficinas a través del estado y han asegurado fondos de hasta \$500 por familia a 260 familias (hasta la ahora) para el alquiler y utilidades; y construyó jardines comunitarias para aumentar acceso a los alimentos frescos y construyó capacidad para cultivar sus propios alimentos.
- Dentro de tres días del cierre por COVID, el **Cincinnati Interfaith Workers Center** había establecido su propio programa de distribución de alimentos, que todavía está alimentando a 150 familias a la semana y ha liderado un aumento de ayuda a los trabajadores por medio de una línea abierta.
- **Pioneer Valley Workers Center** construyó una red para apoyar a los trabajadores de primera línea durante la pandemia, recaudando y distribuyendo hasta \$500,000 en fondos de emergencia, proveyendo miles de libras de alimentos, y convocando asambleas de trabajadores semanalmente que reúnen miles de trabajadores para exigir salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- La **Alianza Agrícola** recaudó \$30,000 para apoyar a los miembros y a otros trabajadores de agricultura de la comunidad afectados por COVID. También entregaron alimentos en



Foto: Farmworker Association of Florida

varias colectas de alimentos a los trabajadores que no podían tener acceso a los supermercados debido a la pandemia. Continúan apoyando a los trabajadores quienes con resultados positivos de COVID en varias fincas.

- **Justicia for Migrant Workers** ha organizado colectas de alimento y ha distribuido más de 5,000 cajas de comida de solidarios y 1,000 cenas culturalmente apropiadas para los trabajadores migrantes de agricultura en Ontario, y proveyeron provisiones para aproximadamente 250 trabajadores de Trinidad y Tobago quienes quedaron desamparados al final de la temporada de cultivo.
- **ROC-DC** nos cuenta que muchos de sus miembros están tratando de desarrollar maneras creativas para transformarse sostenible en el futuro y no depender de los empleadores. Los trabajadores están pensando en vender sus propios alimentos, libros de cocina, hacer videos, y mucho más. El ROC de DC puede proveer ayuda para empezar negocios empresariales, y tal vez también al modelo de cooperativa.

Luchando por fondos para trabajadores excluidos

El apoyo de esfuerzos liderados por la comunidad es solo una gota en la cubeta de lo que necesita la gente ahora, muchos de los miembros del FCWA han organizado para los fondos de trabajadores excluidos para proteger a los trabajadores excluidos de los relevos basados en el estatus inmigratorio.

En el Estado de Nueva York, **Brandworkers, Laundry Workers Center, Street Vendor Project, Worker Justice Center of New York, y Workers' Center of Central New York** son parte de una coalición amplia que lucha por la creación de un Fondo para Trabajadores Excluidos para asistir a los impactados por la pandemia de COVID-19 quienes fueron completamente excluidos del seguro de desempleo, del Seguro por Desempleo por Pandemia, y de los reembolsos de impuestos federales o pagos en efectivo a los contribuyentes. La coalición también está haciendo un llamado para el impuesto a la riqueza billonaria de "Valor de Mercado" aportaría un estimado \$5.5

billones para pagos en efectivos mensuales e ingreso de desempleo retroactivo hasta marzo para los trabajadores excluidos, para los negocios o trabajadores independientes excluidos, y para las personas recientemente liberados de la cárcel o del a detención migratoria.

En Washington, D.C. después de una serie de acciones apoyadas por grupos como el miembro de FCWA, **Restaurant Opportunities Center of D.C.**, una agencia de ciudad aprobó \$5 millones para los trabajadores indocumentados en abril. Después de más trabajo organizativo de la coalición y protestas afuera de la casas de los miembros del Consejo, el Consejo de la Ciudad aprobó \$9 millones adicionales para todos los trabajadores excluidos, incluyendo a ciudadanos retornantes y a personas trabajando en la economía informal. Desafortunadamente, se queda corto de los \$30 millones que dicen los activistas se necesitan para proveer los 25,000 estimados residentes indocumentados a través del distrito de Columbia.

La victoria más grande ocurrió en **Vermont**, en donde los legisladores aprobaron \$5 millones en octubre para los pagos de estímulo económico para todos los trabajadores excluidos del relevo federal, haciendo que fuera el primer estado para crear un fondo para todos los residentes excluidos debido al estatus migratorio. El miembro de FCWA, **Justicia Migrante** proposed the fund and built a coalition to fight for its passage, led bpropuso el fondo y la construcción de una coalición para luchar para que pase, liderado por los trabajadores de agricultura que sostienen la industria láctea del estado. El gobernador republicano del estado respaldó la propuesta pero ofreció solamente un fondo parcial. Los trabajadores de la industria láctea y sus aliados presionaron al estado para que otorgaran fondos completos para el programa (a \$1,200 para adultos y \$500 por niño). Justicia Migrante no solamente aseguró los fondos del estado para garantizar pagos de relevo pero también aseguró que ellos y otras organizaciones comunitarias fueran seleccionadas por el estado para administrar el programa. Porque el programa es dirigido por una organización fiable, los trabajadores migrantes y sus familias pueden registrarse y recibir los fondos de estímulo económico sabiendo que sus información serán seguros y protegidos.

Organizar para obtener más permisos

En el 2018, nueva legislación para levantar los límites de permisos de hace ya décadas fue introducida al consejo de la Ciudad de Nueva York. Conocida como la introducción 1116, **Street Vendor Project** y una coalición amplia de vendedores y grupos comunitarios ha crecido en apoyo por la propuesta de ley en el consejo y a través de la ciudad desde entonces. En enero 28 de 2021, paso la introducción 1116! Al empezar el 2022, la ciudad va añadir 400 permisos nuevos por cada año por la próxima década, para un total de 4,000 permisos adicionales para el 2032. Dado que la ciudad vende permisos por \$200, esta legislación levanta un gran peso de los vendedores quienes han sido forzados a pagar decenas de miles de dólares por un permiso en el mercado clandestino debido a la escasez.

Además de levantar los límites a los permisos, la Introducción 1115 codifica en ley el cambio de aplicación que el alcalde De Blasio anunció en el levantamiento del verano de 2020: el Departamento de Policía de Nueva York ya no es responsable de aplicar las regulaciones de los vendedores, y ahora es el ámbito del Departamento de Consumo y Protección Laboral.



Foto: ROC-DC

Formando nuevas organizaciones de trabajadores

Los trabajadores se reúnen por primer vez

En **Nashville** se formó una nueva sección del **Restaurant Opportunities Center, ROC Music City**, en la cual los miembros construyeron un comité para luchar por la terminación injusta de un trabajador de una cadena de restaurante local y obtuvieron su restitución. También ganaron pago retroactivo para los trabajadores en otro restaurante que tuvieron que tomar tiempo libre para ponerse en cuarentena cuando su empleador trató de eludir el cumplimiento con el mandato de la Ley Familia Primero De Respuesta al Coronavirus para pagar a los trabajadores durante cuarentena de COVID y por tiempo perdido por hacerse pruebas. Sin perder tiempo después de su formación, ROC Music City también ganó exitosamente la institución de un consejo de gestión laboral en el restaurante en donde la gerencia forzó al personal hacer limpieza adicional como precaución al COVID-19 pero solamente les pagó la tarifa de propinas a \$2.13 por hora. Ese consejo continúa sus juntas dos veces por semana con la gerencia para tratar y negociar problemas en el restaurante.

Los trabajadores de Amazon luchan por sindicatos

En el verano de 2020, los trabajadores de almacenes de Amazon cansados de las prácticas de rastreo de productividad se pusieron en contacto con el **Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU)** para hablar sobre sindicalizar. Para diciembre 2,000 los trabajadores en la localización en **Bessemer, Alabama** conocida como BHM1, firmaron tarjetas indicando que querían una elección, y en enero El Consejo de Relaciones Laborales Nacionales (National Labor Relations Board) determinó que los 5,800 trabajadores de la localidad podían empezar una votación por correo en enero—a pesar de los mejores esfuerzos de Amazon para forzar elecciones en persona en el lugar de trabajo. Ahora que van a votar entre el 8 de febrero y el fin de marzo, esta es el más grande y más fuerte esfuerzo por sindicalizar que Amazon ha enfrentado hasta la fecha. Aun al solo conseguir una elección es una victoria para los trabajadores, y el último esfuerzo de su clase fue en el 2014. El presidente de RWDSU, Stuart Appelbaum notó: “[la pandemia cambió la manera en que muchas personas piensan en sus empleadores. Muchos trabajadores ven el beneficio de tener una voz colectiva.](#)” Los trabajadores de depósito en BHM1 son predominantemente trabajadores Negros, el sindicalizarse es una herramienta para luchar por la igualdad racial y ha sido un componente fundamental de la lucha. Los organizadores de los miembros de RWDSU que están cerca de los depósitos y de las plantas de aves en la región están liderando en organizar la lucha y el alcance.



CONCLUSIÓN

De las fincas a las plantas emparadoras, plantas de proceso, almacenes de alimentos, bancos de alimentos y cafeterías, restaurantes, tiendas minoristas, y más, los trabajadores de alimentos han estado en las primeras líneas de la pandemia de COVID-19, y continúan proveyendo servicios esenciales mientras los casos aumentaron. Esta también ha sido la experiencia de otros trabajadores de primeras líneas en la transportación, la atención médica, la seguridad, y más. El impacto del salario mínimo en los trabajadores "esenciales" y en los trabajadores de color ha sido devastador y desproporcionado. Los trabajadores Negros, Latinx, e indígenas y sus comunidades están sufriendo tasas altas de enfermedad y muerte de COVID, y han sido más impactados por la crisis económica, y han enfrentado represalias más duras por organizarse por condiciones más seguras en sus lugares de trabajo.

De muchas maneras, las condiciones bajo la pandemia fueron sin precedente. De muchas otras maneras, los impactos fueron directamente un resultado de sistemas duraderos de la explotación y racismo estructural que han puesto los ingresos de las corporaciones por encima de las vidas de los trabajadores. La pandemia ha subrayado que la organización de los trabajadores es lo necesario para cambiar estas condiciones. Aun cuando los trabajadores de alimentos enfrentaron retos increíbles, ellos aceleraron en organizarse para ganar protecciones en el trabajo. Si más trabajadores hubieran tenido el poder de defenderse en el trabajo, menos trabajadores hubieran sufrido enfermedades prevenibles y muertes debido a COVID. El [Instituto de Políticas Económicas](#), documenta que cuando los trabajadores tienen sindicatos u otras oportunidades de representación colectiva, pueden mitigar los peores impactos de la pandemia, desde pérdida de trabajo hasta violación de salud y seguridad.

LOS TRABAJADORES DE ALIMENTOS SE ORGANIZAN

En el 2019, el FCWA lanzó nuestra [guía de Organizar a los Trabajadores de Alimentos](#), que fue desarrollada mediante un proceso colectivo amplio de miembros. La guía indica que nuestras comunidades solamente pueden construir el poder colectivo necesario para asegurar que todos los trabajadores puedan compartir de la salud en la riqueza de sus labores mediante organizarse en nuestros lugares de trabajo, y que todos los trabajadores tengan poder para darle forma a sus condiciones de trabajo y de sus vidas. El derecho a organizarse es parte central de esta visión. Los trabajadores deben tener la habilidad de ejercer este derecho en condiciones justas y seguras de trabajo, sin miedo al acoso o represalias por los empleadores o por el gobierno. Debemos desafiar las varias maneras en que estos derechos están debilitados.

Los esfuerzos para construir el poder de los trabajadores de alimentos deben estar basados en el análisis de las raíces de explotación y colonización de nuestros alimentos y sistema económico así como en los sistemas de capitalismo racial y supremacía blanca que existen hoy día. Nuestra visión de un sistema más justo de alimentos y economía no pueden ser realizada sin desmantelar todas las instituciones de racismo.

Estamos haciendo un llamado para una agenda de derechos laborales amplia y expansiva que eleve el derecho a organizarse, a la salud y seguridad, salarios justos, y a la justicia racial y del migrante. Esta agenda debe ser guiada por y basada en la organización y exigencias de los trabajadores Negros, indígenas, y de color. Acompañamos en solidaridad a los trabajadores de alimentos que están luchando por lugares de trabajo seguros y por el poder de formar nuestras condiciones de trabajo y de nuestras vidas.



Foto: Familias Unidas por la Justicia

EL DERECHO A ORGANIZAR ES FUNDAMENTAL

Las leyes laborales actuales crean barreras altas para los trabajadores de alimentos para trabajar colectivamente en el lugar de trabajo. Para ejercer este derecho de una manera significativa, los trabajadores de alimentos necesitan nuevas herramientas legales para negociar a través de la industrias y sectores y para establecer salarios justos aplicados en conjunto del sector y normas del lugar de trabajo. Las barreras a la acción colectiva como las exclusiones nacionales y estatales de los trabajadores agrícolas del derecho a organizarse y la prohibición a los boicots secundarios deben ser removidos. Independientemente de cómo sus empleadores los clasifican (o los clasifican erróneamente), todos los trabajadores necesitan el derecho a la acción colectiva en el trabajo. Finalmente, necesitamos crear un sistema justo para unirse a un sindicato (como verificación de tarjetas de identificación) que sea libre de la intimidación y represalias del empleador, y eliminar políticas de derecho al trabajo contra los trabajadores.

JUSTICIA RACIAL

Nuestro trabajo debe enfocarse en el liderazgo, la organización, y exigencias de los trabajadores Negros e Indígenas y sus comunidades. Esto incluye apoyar sus luchas por la seguridad en el trabajo, salarios justos, y apoyar la organización de los trabajadores más afectados por COVID y del racismo sistemático de nuestro sistema de alimentos. Poner la justicia racial al centro también significa organizar en solidaridad con las exigencias abolicionistas del Movimiento por la Vidas Negras y con los esfuerzos como el [Proyecto de Ley para Respirar](#) (Breathe Act) dirigido a desinvertir los dólares de los contribuyentes de prácticas policiales discriminatorias a favor de reinvertir en nuestras comunidades. Debemos también ampliar nuestros esfuerzos para apoyar la lucha para terminar la explotación laboral de las personas encarceladas.

SALUD Y SEGURIDAD

Nosotros continuamos exigiendo que la OSHA facilite fuertes normas mandatorias para proteger a todos los trabajadores durante la crisis de COVID-19 y pandemias posteriores. Apoyamos las luchas de nuestros miembros a nivel estatal y regional para asegurar normas fuertes de salud y seguridad y para crear mecanismos para que los trabajadores tengan voz en la aplicación, como por medio de los consejos de industria, consejos de salud pública, y comités de trabajadores.

Más allá de la pandemia, todos los trabajadores necesitan protecciones bajo las leyes de salud y seguridad, junto con normas específicas para tratar problemas como el estrés de calor y exposición a la violencia, peligros enfrentados mientras trabajan en las agencias de trabajo temporal, y protecciones fuertes de las represalias cuando hacen quejas. Cuando los trabajadores están heridos, ellos necesitan sistemas fuertes y justos de indemnización por accidente laboral. Todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores extranjeros, necesitan acceso a la atención médica garantizada y puntual e ingreso de sustitución. Finalmente, todos los trabajadores necesitan permiso pagado por enfermedad y permiso pagado por razones familiares. Nosotros apoyamos a la [Agenda Nacional para la Seguridad y Salud de los Trabajadores](#) desarrollada por National COSH y los trabajadores, sindicatos, defensores de la seguridad y las organizaciones de trabajadores.





Foto: ROC-DC

SALARIOS JUSTOS

Los trabajadores de alimentos ganan el salario medio mínimo comparado a los trabajadores en otras industrias. Aun antes de COVID, los trabajadores de la cadena de alimentos dependían de la asistencia pública y tenían más inseguridad de alimentos que cualquier otro trabajador. Los salarios mínimos, y salarios racistas por debajo de lo mínimo para los trabajadores de propinas conducen a los salarios bajos de los trabajadores de alimentos. Los trabajadores de agricultura no son autorizados a recibir pago de tiempo extra o deben trabajar un número más alto de horas comparado a otros para calificar.

Un salario digno es un derecho humano fundamental para todos los trabajadores. Nosotros apoyamos las campañas alrededor del país que están luchando por aumentar el salario mínimo hasta \$15 reconociendo que en la mayoría de los lugares \$15 por hora ya no es un salario digno. De ahora en adelante debemos luchar aún más por los salarios justos. El salario por debajo de lo mínimo debe terminar inmediatamente para todos los trabajadores, y los trabajadores de la agricultura deben tener el derecho a las mismas leyes de pago por tiempo extra que todos los otros trabajadores. Cuando una crisis golpee, todos los trabajadores deben tener la habilidad de depender de ingreso adecuado mediante nuestro sistema de Seguro por Desempleo, independientemente de su estatus migratorio. Cuando los trabajadores rechazan el trabajo riesgoso, no deben perder los derechos a los beneficios de Seguro por Desempleo. Finalmente, los trabajadores de primera línea quienes han vivido los tremendos riesgos durante COVID deben tener derecho al pago adicional o al pago por condiciones peligrosas.

JUSTICIA MIGRANTE

Todo trabajador migrante e indocumentado debe tener la oportunidad para obtener estatus migratorio y ciudadanía, junto con el acceso igualitario a todos los programas sociales y protecciones legales incluyendo el derecho a organizar. Continuamos haciendo un llamado para terminar las detenciones, separaciones familiares, y deportaciones hasta que la reforma migratoria comprehensiva se alcance, y abolir el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE). La industria de alimentos presiona para ampliar los programas explotadores de trabajadores extranjeros en los cuales los trabajadores no tienen acceso a la ciudadanía permanente y enfrentan desafíos enormes al negociar mejores condiciones. Los programas de trabajadores extranjeros han sido usados como herramientas para dividir a los trabajadores, especialmente cuando los trabajadores se organizan para mejorar las condiciones en sus comunidades. Nos oponemos firmemente al enfrentamiento de los trabajadores contra sí mismos, no importa si por raza, género, etnia, o por estatus migratorio. Reconocemos que los migrantes también son víctimas de los procesos explotadores que han devaluado la fuerza laboral en los países vecinos.

Dedicamos este reporte a todos los trabajadores de alimentos que han organizado por condiciones seguras, alzando la voz sobre las violaciones, y que han luchado por las necesidades básicas de su comunidad y a nuestras organizaciones miembros por su trabajo incansable para construir el poder de los trabajadores de alimentos a través de la cadena de alimentos.

RECONOCIMIENTOS

Este reporte fue preparado por Food Chain Workers Alliance (FCWA). Queremos extender nuestra apreciación a la miembro del personal del FCWA Elizabeth Walle por todo su trabajo, y a todos los miembros de FCWA que contribuyeron con su conocimiento y sus historias.

Un agradecimiento especial a Charlotte Kates por el diseño, Aaron Hughes por sus ilustraciones, y Henry Boc y Cesar Boc por la traducción.

Queremos agradecer a las siguientes organizaciones por proveer el apoyo financiero que hizo posible este reporte: Food Farm and Communications Fund, Panta Rhea Foundation, Good Food For All Collaborative y Animal Agriculture Reform Collaborative.

GLOSARIO DE ORGANIZACIONES

- Burgerville Workers Union / Sindicato de Trabajadores de Burgerville
- California Institute for Rural Studies / Instituto de Estudios Rurales de California
- Cincinnati Interfaith Workers Center / Centro de Trabajadores Interreligiosos de Cincinnati
- Community to Community Development / Desarrollo de Comunidad a Comunidad
- Farmworker Association of Florida / Asociación de Trabajadores de Florida
- Justicia for Migrant Workers / Justicia para Trabajadores Migrantes
- Laundry Workers Center / Centro de Trabajadores de Lavanderías
- Migrant Justice / Justicia Migrante
- Mississippi Workers Center for Human Rights / Centro de Trabajadores para los Derechos Humanos de Mississippi
- United for Respect / Unidos por el Respeto
- Pioneer Valley Workers Center / Centro Obrero del Valle Pionero
- Restaurant Opportunities Center United / Centro de Oportunidades de Restaurantes Unidos
- Retail Wholesale Department Store Union / Sindicato de Tiendas Minoristas, Mayoristas y Departamentales
- Rural Community Workers Alliance / Alianza de Comunidades de Trabajadores Rurales
- Street Vendor Project / El Proyecto de Vendedores Ambulantes
- Street Vendors Association of Chicago / Asociación de Vendedores Ambulantes
- United Food & Commercial Workers Local 770 / Unión Local 770 de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio
- Warehouse Workers for Justice / Trabajadores de Almacenes por la Justicia
- Warehouse Worker Resource Center / Centro de Recursos para los Trabajadores de Almacenes
- Workers Center of Central New York / El Centro de Justicia Laboral de Nueva York
- Worker Justice Center of New York / Centro de Trabajadores de Nueva York Central

MIEMBROS DE FCWA

The Alianza Agrícola
Brandworkers International
Burgerville Workers Union
California Institute for Rural Studies
Cincinnati Interfaith Workers Center
Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas
Community to Community Development
Fair World Project
Familias Unidas por la Justicia
Farmworker Association of Florida
Fédération du Commerce
International Labor Rights Forum-Global Labor Justice
Justicia for Migrant Workers
Laundry Workers Center
Migrant Justice
Mississippi Workers Center for Human Rights

Pioneer Valley Workers Center
Restaurant Opportunities Center United
Retail Wholesale Department Store Union
Rural Community Workers Alliance
Rural & Migrant Ministry
Street Vendors Association of Chicago
Street Vendor Project
Teamsters Joint Council No. 7
Teamsters Local 63
UNITE HERE Food Services Division
United Food & Commercial Workers Local 770
United for Respect
Venceremos
Warehouse Workers for Justice
Warehouse Worker Resource Center
Workers Center of Central New York
Worker Justice Center of New York



**FOOD CHAIN
WORKERS ALLIANCE**

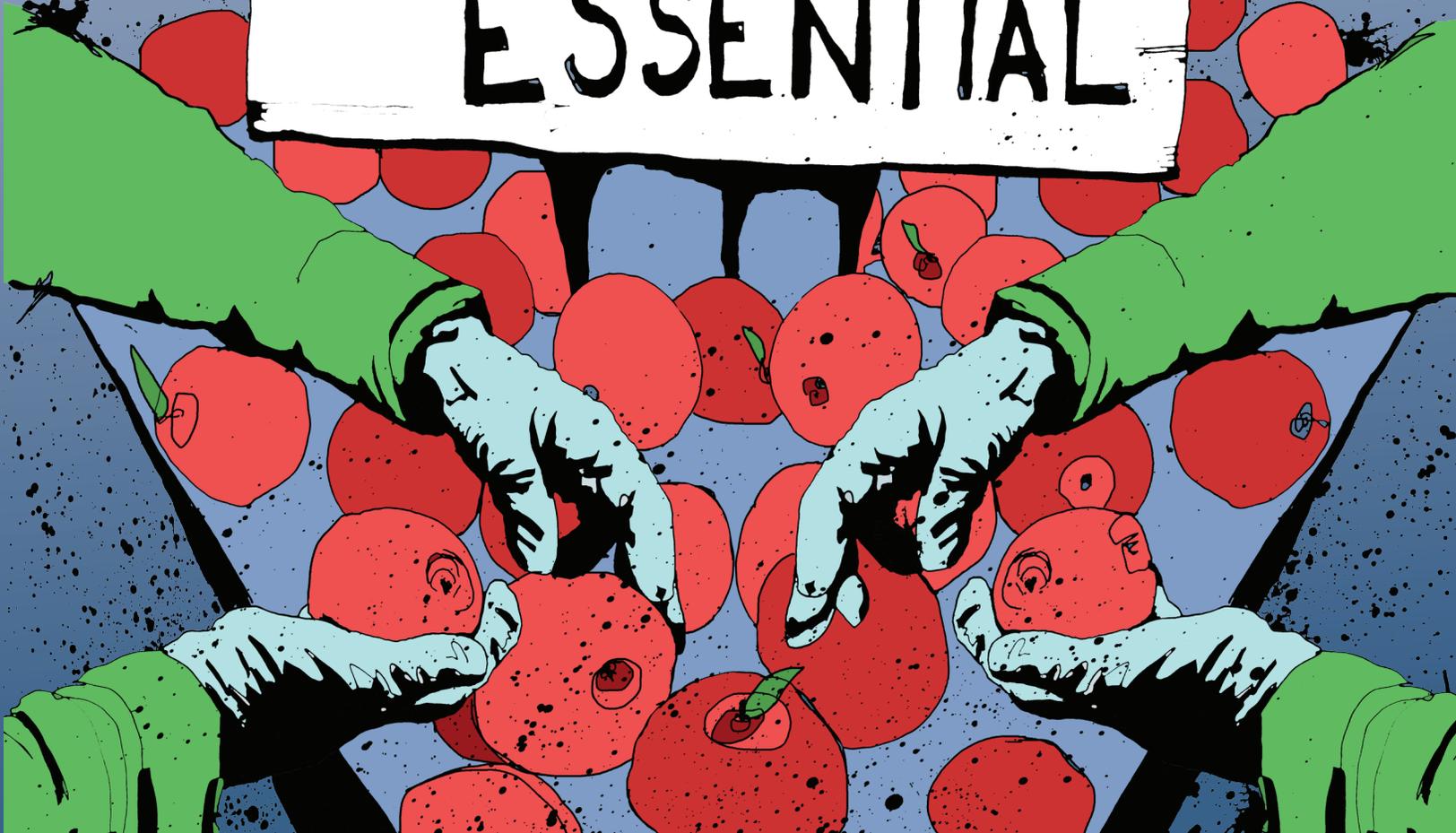
www.foodchainworkers.org

3055 Wilshire Blvd
Suite 300, Room Q
Los Angeles, CA 90010
United States

foodchainworkers.org
Publicado en febrero de 2021



**IMMIGRANTS
ARE
ESSENTIAL**



**WE
ARE
NOT
DISPOSABLE**



**FOOD CHAIN
WORKERS ALLIANCE**

www.foodchainworkers.org