

El trabajo en la agricultura industrial. El caso de EE.UU.

Resumen

La producción de frutas, nueces y bayas, hortalizas y melones y otras especialidades hortícolas que van desde los cultivos bajo invernadero a los árboles de Navidad, champiñones y césped (agricultura FVH), ejemplifica la agricultura industrial estadounidense, en el sentido de que las ventas por unidad de producción son mayores que la media, los trabajadores asalariados hacen la mayor parte del trabajo y la mayoría de éstos son inmigrantes. Históricamente, la agricultura industrial se asociaba a regiones específicas no a productos particulares.

Los estados del sudoeste en los que se desarrolló la agricultura a partir de 1870, gracias al riego y a las infraestructuras de transporte, elaboraron las características básicas del mercado de trabajo de la agricultura industrial; esto es, contratistas o capataces bilingües de trabajo agrícola (FLCs) que organicen a los trabajadores en cuadrillas para emplearlos en trabajos agrícolas temporales, trabajadores (in)migrantes quienes no tienen otra opción para trabajar en los EE.UU. y que aceptan el hecho de que serán pagados sólo si hay trabajo disponible, y empleados agrícolas que se organizan para tratar con el Gobierno en materia de trabajo e inmigración.

Palabras clave

Trabajo y empleo, agricultura industrial, California y Estados Unidos.

LABOR IN INDUSTRIAL AGRICULTURE. THE USA CASE

Abstract

The production of fruits, nut and berries, vegetables and melons and horticultural specialties that range from nursery and greenhouse crops to Christmas trees, mushrooms, and sod (FVH agriculture) exemplifies US industrial agriculture, in the sense that sales per production unit are larger than average, hired workers do most of the work, and most of the hired workers are immigrants. Historically, industrial agriculture was associated with particular regions, not particular commodities.

The southwestern states in which agriculture developed after 1870 after irrigation and transportation infrastructure were available developed the basic features of the labor market in industrial in agriculture, viz., bilingual middlemen farm labor contractors (FLCs) to organize workers into crews and deploy them to seasonal farm jobs, (im)migrant workers who had no other US job options who accepted the fact that they would be paid only when work was available, and farm employers who organized themselves to deal with government on labor and immigration issues.

Key words

Labour and employment, industrial agriculture, California and USA.

(*) Traducción realizada por Susana de Juana Espinosa

(1) La USDA define "pequeña explotación" para ciertos fines como aquellas que realizan ventas anuales menores a \$250.000.

(2) El autor se está refiriendo a las denominadas en inglés *Fresh Vegetable Harvest* (nota de coordinadores).

(3) Sin embargo, los trabajadores contratados mediante contratistas u otras empresas de servicios agrícolas no están registradas por el COA. El COA registra sólo la cantidad de dinero pagada a los intermediarios que llevan los trabajadores a las fincas.

(4) También hay concentración entre los trabajadores agrícolas, en el sentido de que un cuarto de los mismos que está contratado permanentemente percibe la mayor parte del salario agrícola total. La mayoría de los trabajadores están en la fuerza de trabajo agrícola solamente durante un período breve, más de la mitad tiene menos de mil dólares anuales de ingreso. A \$6 por hora, esto significa que ellos hacen menos de 170 horas de trabajo o el equivalente de 4 a 5 semanas. Los datos oficiales de 1990 indican que el trabajador agrícola californiano recibe un promedio de \$3.000 de ingresos agrícolas, aunque muestran que los trabajadores agrícolas se distribuyen principalmente en uno de los tres grupos siguientes. La mitad tiene muy bajos ingresos, ganan \$1.000 o menos. Alrededor del 40% está en la categoría de trabajador estacional, ganando de 4.000 a 6.000 dólares. Finalmente, el tercer grupo son los trabajadores permanentes, quienes ganan \$12.000 o más anualmente.

I. Introducción

El objeto de este artículo es explicar el papel de la fuerza de trabajo en la agricultura estadounidense, poniendo especial énfasis en la contratación de trabajadores para la agricultura de frutas y hortalizas de exportación. La mayoría de los alimentos y fibras estadounidenses se producen en explotaciones familiares. Una explotación se define según el Censo Agrícola Estadounidense (COA) como una unidad productiva desde la cual se efectúan ventas anuales de productos agrícolas de \$1.000 o más —o al menos en condiciones normales se habrían vendido—. No hay una definición oficial de explotación familiar, pero una definición común es que una explotación familiar requiere el equivalente de menos de una unidad de mano de obra contratada anual; esto es, que el operario principal y los miembros de su familia realicen más trabajo que los trabajadores contratados externos.¹ Muchas explotaciones familiares se dedican a cultivos diversificados y ganadería que mantienen a los agricultores y miembros de su familia ocupados todo el año, plantando y recolectando cultivos de primavera a otoño y atendiendo al ganado en invierno. La mecanización ha permitido que la mayoría de explotaciones familiares incluya a una o más personas dedicadas a tareas extra-agrícolas.

Esta imagen de familias de agricultores trabajando dentro y fuera de sus explotaciones diversificadas incluye a la mayoría de las 1,9 millones de granjas enumeradas en el COA de 1997 y a la mayoría del millón de explotaciones agrícolas estadounidenses. Pero existe un subsector diferente. Cerca de 193.000 explotaciones estadounidenses producen frutas, nueces y bayas, hortalizas y melones, y otras especialidades hortícolas que van desde cultivos de invernadero a champiñones, árboles de Navidad y césped. Son las denominadas explotaciones FVH², cultivos estos cuyo valor es de 32.000 millones de dólares, es decir, un tercio de las ventas agrícolas estadounidenses de 1997. California juega un papel especial en la agricultura FVH; las ventas de las explotaciones de ese estado fueron de \$27.000

millones en 1997, las cuales incluyeron \$14.000 millones de productos FVH, un 44% del total de los EE.UU.

Hay muchas maneras de mostrar el mercado de trabajo de la agricultura californiana, pero existen tres palabras que empiezan con C —concentración, contratistas, y conflicto— las cuales realzan sus características esenciales. Concentración hace referencia al hecho de que la mayoría de los trabajadores agrícolas son contratados por un número relativamente pequeño de grandes explotaciones. Contratistas se refiere a la importancia de los "intermediarios" en asignar trabajadores estacionales a empleos. Y conflicto resume una historia tormentosa en la que los trabajadores han protestado por bajos salarios y penosas condiciones de trabajo, los cuales además individualmente han ido saliendo de la agricultura conforme los esfuerzos colectivos para obtener mejoras salariales y de otro tipo eran rechazados. El Censo Agrícola de 1997 dice que 36.450 explotaciones de California contrataron a 549.265 trabajadores —un trabajador se cuenta dos veces si ha sido contratado por dos agricultores—.³ Los datos del COA sugieren que la explotación californiana "media" contrataron directamente a 15 trabajadores, pero un 75% de las explotaciones contrataron en 1997 a menos de 10 trabajadores, mientras que las 9.000 explotaciones que contrataron a 10 o más tuvieron como media a 50 trabajadores contratados.⁴

El gran número de pequeños empleadores agrícolas, y el escaso número de grandes empleadores, significa que el gráfico que relaciona el tamaño del empleador versus la cuota de empleo genera una distribución X, con concentraciones en ambos lados de la X. Si los empleadores fueran dispuestos de pequeños a grandes a lo largo del eje horizontal o X, y su cuota de empleo en el eje vertical o Y, el lado derecho decreciente de la X ilustra el hecho de que la mayoría de las explotaciones sólo contratan a uno o dos trabajadores —la proporción de empleadores es muy superior a su cuota de empleo—. El lado creciente izquierdo de la X muestra que estos pequeños empleadores se encargan de un menor porcentaje del

empleo total y viceversa. La media calculada para esta distribución en X no es muy significativa. Algunos trabajadores agrícolas son capaces de hilar unos empleos con otros por sí mismos, pero la mayoría depende de los "intermediarios" del mercado de trabajo, tales como los contratistas de mano de obra agrícola (FLCs) o jefes de cuadrilla para que les encuentren empleos seguidos. Contratistas o intermediarios, la segunda C, poseen una larga historia: las "pandillas" de trabajadores agrícolas chinos de 1870 tenían un miembro bilingüe que les ayudaba a concertar empleos para toda la cuadrilla. Los contratistas han evolucionado desde ser un simple miembro de la cuadrilla hasta convertirse en entidades independientes situadas entre los agricultores y los trabajadores. Sus beneficios dependen de la diferencia entre lo que paga el agricultor por la realización de una tarea y lo que recibe el trabajador.

El mayor cambio del mercado de trabajo agrícola del pasado cuarto de siglo ha sido el alza de los contratistas –representan un poco menos de la mitad del empleo medio anual de las explotaciones californianas (véase en tabla 1.1 la cuota del empleo contratado a través de servicios agrícolas)–. Existe un gran debate sobre el papel de los contratistas y otros intermediarios. Agricultores y contratistas afirman que los intermediarios realizan un servicio legítimo y necesario, asociando trabajadores agrícolas y empleos (al igual que las ETIs tales como Manpower o Labor Ready asocian trabajadores no agrícolas y empleos), pagando alrededor de los \$7 por hora y cobrando a los empleadores entre \$10 y \$12 por hora. Los críticos afirman que los contratistas de mano de obra agrícola no son como Manpower o Labor Ready porque no poseen poder de negociación con sus clientes-agricultores. Manpower

Tabla 1. Empleo asalariado en la agricultura californiana

Empleadores	1985	1990	1995	2000	1985-2000
Explotaciones agrícolas	232.700	229.700	228.400	228.500	-2%
Servicios agrícolas	102.700	133.800	145.100	179.500	75%
Total	335.400	363.500	373.500	408.000	22%
Cuota de servicios agrícolas	31%	37%	39%	44%	

y Labor Ready son generalmente más grandes y saben más sobre los mercados locales de trabajo que las empresas a las que envían trabajadores. Los agricultores, por otro lado, pertenecen a organizaciones que les proveen con información sobre sueldos y tarifas de contrato, de modo que los agricultores disfrutan de una fuerte posición negociadora frente a los contratistas. Los contratistas, a veces, realizan lo que aparentemente son tratos a pérdida con los agricultores y después intentan extraer un beneficio sobre el acuerdo mediante la evasión de impuestos o cobrando a los trabajadores tasas por alojamiento o desplazamiento al trabajo. La tercera C es de conflicto. El empleo es el intercambio de esfuerzo por recompensa y hay un

conflicto inevitable entre los empleadores y los trabajadores acerca del salario apropiado y el nivel de esfuerzo requerido para mantener un empleo. El conflicto del mercado de trabajo se puede resolver principalmente de tres maneras. Primera, por los empleadores de modo unilateral, como cuando especifica que el salario es de \$7 a la hora, lo tomas o lo dejas. Segunda, mediante la negociación colectiva, que produce 2 ó 3 acuerdos anuales sobre salarios, condiciones y reglamentos de trabajo, así como un mecanismo de resolución de problemas durante la vigencia del acuerdo. Y, finalmente, la tercera opción es dejar al Gobierno que resuelva el conflicto del mercado de trabajo. El Gobierno puede así llegar a convertirse en el único empleador e imponer los

Fuente: [http://www.calmis.ca.gov/file/indhist/cal\\$haw.xls](http://www.calmis.ca.gov/file/indhist/cal$haw.xls)

(5) La Oficina de Presupuestos del Congreso estima que el gasto en agricultura resulta en un tercio de los \$28.000 millones de gastos federales de ayuda a empresas de 1995 –cerca de \$8.000 millones fueron para la Corporación de Créditos para Bienes (Commodity Credit Corporation), que compra grano y otros bienes si los precios del mercado son muy bajos, y \$2.000 millones fueron para el Programa de Conservación de Reservas (Conservation Reserve Program), que paga a los agricultores para que retiren tierras que puedan erosionarse si se cultivaran–. Esta dependencia de los ingresos agrícolas respecto a los programas y pagos gubernamentales ha hecho de los agricultores uno de los contribuyentes más generosos a las campañas políticas. Incluso los productores de frutas y verduras, que proclaman que no obtienen subsidios gubernamentales porque no reciben cheques por no cultivar trigo o maíz, contribuyen a las campañas políticas que favorecen temas sobre inmigración, agua, pesticidas y marketing. En 1994, por ejemplo, la Asociación de Productores del Oeste (Western Growers Association), que representa a un amplio número de productores de fruta y verdura en California y Arizona, informó que su Comité de Acción Política recaudó \$659.000 en 1994.

salarios, como bajo el régimen comunista, o bien el Gobierno puede establecer salarios mínimos o prever ciertas condiciones de trabajo y beneficios obligatorios, así como proveer seguridad social. Ambos mecanismos de resolución del conflicto del mercado de trabajo, el unilateralismo del empleador y la negociación colectiva, están en declive, en tanto que el papel del Gobierno se ha incrementado. El unilateralismo del empleador se asocia generalmente como una respuesta a la insatisfacción, puesto que aquellos trabajadores más jóvenes y móviles, insatisfechos con sus salarios y condiciones de trabajo, van abandonando, y las políticas de personal del empleador se orientan entonces a la contratación de nuevos trabajadores que los sustituyan. La negociación colectiva es una respuesta en voz alta a la insatisfacción del trabajador y tiende a implicar a los trabajadores menos jóvenes con habilidades específicas que puedan tener más dificultades para encontrar otro empleo. Los sindicatos, dominados pues por las preocupaciones de estos trabajadores, mayores generalmente, negocian paquetes salariales que incluyen una mayor parte de beneficios.

Los conflictos del mercado de trabajo tienen características únicas. Los empleadores agrícolas en muchos casos se unen para fijar salarios y beneficios, de modo que existe gran cantidad de presión para resistir ante demandas individuales de mayores salarios. A menudo, los líderes de los trabajadores agrícolas han sido extraños en comunidades rurales conservadoras, de manera que los líderes de estas comunidades apoyan por regla general a los empleadores agrícolas y no a los trabajadores agrícolas y a sus sindicatos. Muchos de estos trabajadores han recibido una educación muy pobre y deben lidiar por regla general con un supervisor directo que tiene tan pobre educación como ellos, por lo que los empleadores agrícolas suelen ver a sus trabajadores como miembros sin rostro de una cuadrilla no como individuos.

II. Explotaciones industriales

Los trabajadores agrícolas son a menudo comparados con los trabajadores industriales, debi-

do a que la mayoría son contratados en empresas al aire libre que transforman materias primas en productos acabados. Una industria no agrícola reúne a personas y maquinaria para transformar inputs tales como acero, goma o cristal en coches; una industria agrícola reúne personas, tierra, agua y maquinaria para transformar semillas en frutas y hortalizas. El proceso de producción agrícola es biológico y, por tanto, las industrias agrícolas se enfrentan a ciertos riesgos propios, los cuales no aparecen en los procesos productivos manufactureros regidos por relaciones de ingeniería.

Industrias agrícolas y no agrícolas también difieren en otras dimensiones. La agricultura necesita tierra, por lo que su práctica se encuentra dispersa a lo largo de amplias áreas geográficas. La oferta de tierras buenas es fija, por lo que los agricultores que quieren expandirse deben hacer ofertas unos contra otros para adquirir más tierras. La tierra es el mayor activo de los agricultores –un 85% del billón de dólares en activos de la agricultura estadounidense de 1997 correspondía al valor de la tierra, lo que explica por qué los precios de la tierra suelen considerarse como el mercado de stocks agrícola–. Cuando los agricultores y otros compradores de tierra creen que los beneficios agrícolas van a incrementarse (o ven que existe una oportunidad de transformar tierra agrícola para usos urbanos), los precios de la tierra suben.

La agricultura difiere de otros sectores económicos; se le considera generalmente un "estilo de vida" más que un simple empleo. Muchos americanos creen que hay una especial virtud en producir alimentos en explotaciones de tamaño familiar, por lo que los agricultores familiares son considerados como pequeños terratenientes independientes, vinculados a la tradición de los padres fundadores de la nación. El agricultor del medio oeste que trabaja duro a diario, sujeto a los vaivenes del tiempo y de los mercados, provoca tanta simpatía que casi la mitad de los \$50.000 millones de ingreso neto de los agricultores proviene de los impuestos de los ciudadanos estadounidenses.⁵

La agricultura californiana nunca ha evocado imágenes de familias de agricultores produciendo cultivos y ganado. De hecho, ha estado dominada durante los últimos 150 años por empresas especializadas que contratan a cientos de trabajadores para producir uno o dos productos. A diferencia de los agricultores del medio oeste, los cuales hacen la mayor parte del trabajo de la explotación con sus propias manos, los propietarios y gerentes de explotaciones californianas raramente han realizado ninguna tarea por ellos mismos y, debido a las barreras lingüísticas, han sido casi siempre incapaces de comunicarse con los trabajadores que las efectúan. Un refrán popular recoge la mayoría de las diferencias entre la agricultura californiana y las explotaciones familiares del medio oeste: la agricultura californiana es un negocio no un estilo de vida.

California ha liderado las ventas agrícolas de los EE.UU. desde 1950. Sólo posee un 2% de la tierra agrícola estadounidense; si bien proporciona un 12% de las ventas nacionales porque produce productos FVH de alto valor añadido. Esto significa que los agricultores californianos obtienen bastante más beneficios por acre (un acre tiene el tamaño aproximado de un campo de fútbol americano) que la mayoría de agricultores de los EE.UU.⁶ Por ejemplo cosechó 1,2 millones de acres de hortalizas y melones en 1990, que alcanzaron un valor de \$3.500 millones. Los agricultores de Nebraska, por el contrario, cultivaron 15 veces más tierra, pero sus ventas fueron aproximadamente por el mismo valor.

Los agricultores han recibido en efectivo por las ventas de productos agrícolas \$209.000 millones en 1997. De éstos \$96.000 millones, es decir, la mitad de estas ventas, provienen de productos ganaderos como carne, productos lácteos y pollos, y \$112.000 millones provienen de cultivos que van desde trigo y maíz hasta frutas y hortalizas. En la mayoría de los estados del este y el medio oeste, las ventas de ganado superan a las de cultivos: en Nueva York, las ventas de ganado representaban un 55% del total de ventas agrícolas. En estados como California y Florida, especializados en la producción de frutas y

hortalizas, las ventas de cultivos fueron tres o cuatro veces las ventas de ganado.

El empleo de trabajadores agrícolas en California viene incrementándose en los últimos años. En el año 2000, se emplearon una media de 408.000 trabajadores en explotaciones de California, con un máximo de 486.000 en septiembre y un mínimo de 312.600 en febrero. En realidad había más de 486.000 individuos empleados en explotaciones agrícolas –entre 700.000 y 800.000–, porque muchos de los trabajadores empleados en otros meses del año no lo fueron en septiembre, como los de las áreas desérticas de California.

Una manera de medir las fluctuaciones del empleo es mediante un ratio pico-valle, que consiste en dividir la cifra de empleo en el mes máximo (pico) entre la del mes mínimo (valle). Un ratio de uno indica que no hay estacionalidad en el empleo: en 2000, el ratio para el empleo agrícola en California era de 1,6, lo que significa que 160 trabajadores se emplearon en septiembre por cada 100 en enero. El ratio pico-valle para los trabajadores llevados a las explotaciones por medio de servicios empleadores como los contratistas es superior (1,7) que para los trabajadores contratados directamente (1,5). No ha habido cambios en los ratios pico-valle durante la década de los 90.

Durante los años 60, el empleo de trabajadores contratados cayó debido a la implantación de la mecanización, y se esperaba que continuara en esta línea, eliminando prácticamente la mano de obra contratada para el año 2000. Tras la mecanización de la recolección del tomate, las traspaletas o carretillas elevadoras (*fork lifts*), así como contenedores (*bulk bins*), se introdujeron en los campos, las expectativas eran que las hortalizas serían recolectadas con máquinas en finca y que las frutas se sacudirían de los árboles en lugar de ser recogidas por trabajadores que habrían de subirse a los árboles mediante escalera, y que además tanto frutas como hortalizas se llevarían en grandes lotes a las plantas de procesado y empaquetado. Sin embargo, los salarios agrícolas se estancaron en los años 1980 y 1990, la deman-

(6) Un acre son 43.560 pies cuadrados, unos 4.047 metros cuadrados.

Tabla I.2. Empleo mensual en la agricultura californiana

Empleador	2000 Máx.	2000 Mín.	2000 Diferencia	2000 Ratio	1993 Máx.	1993 Mín.	1993 Diferencia	1993 Ratio
Explotaciones	266.400	179.600	86.800	1,5	267.200	175.500	91.700	1,5
Servicios agrícolas	219.900	133.000	86.900	1,7	176.700	103.500	73.200	1,7
Total	486.000	312.600	173.400	1,6	443.900	279.000	164.900	1,6

Fuente: <http://www.calmis.ca.gov/htmlfile/subject/indtable.htm>

da final de frutas y hortalizas se incrementó, el proceso de mecanización se desaceleró y se expandió el empleo de mano de obra contratada. ¿Qué le ocurrirá al trabajador contratado en el siglo XXI? La mayoría de los expertos apuestan por cambios evolucionarios, no revolucionarios, a menos que (1) los salarios agrícolas se incrementen dramáticamente o (2) un comercio más libre incremente las importaciones de productos intensivos en trabajo. Además es probable la incorporación de alguna mecanización adicional a medida que los productores de uva y aceituna intenten reducir sus costes de recolección para poder competir con las importaciones. Sin embargo, la sorpresa fue cuán poca sustitución de mano de obra por maquinaria ha ocurrido después de la década de 1960.

La recolectora de tomate ejemplifica la mecanización que tuvo lugar en la década de los 60 en busca de un ahorro de mano de obra agrícola, que debería eliminar la necesidad de contratar trabajadores. Científicos de la UC Davis desarrollaron tomates que maduraban uniformemente y que presentaban una forma elíptica admisible para la recolección mecánica, e ingenieros de la UC Davis desarrollaron una máquina capaz de cosecharlos y llevarlos hacia plantas de procesado sobre tubos gemelos de 12,5 toneladas montados en tractores-trailer. Había varios modos de transformar el proceso de recolección del tomate, incluyendo estaciones estatales que tomaban muestras aleatorias de los tomates para determinar su calidad y precio, así como un acuerdo entre los procesadores para cambiar sus instala-

ciones a los tubos mencionados, con lo que el sector se transformó en un plazo de cinco años. Asimismo, se han derivado múltiples consecuencias de la mecanización de la cosecha del tomate. El empleo de trabajadores agrícolas cayó en un 80-90% y el número de explotaciones que cultivan tomate cayó en picado –la maquinaria de recolección era muy cara y sólo los grandes propietarios podían justificar su compra–. Estos impactos sobre trabajadores y propietarios elevaron demandas contra la Universidad de California alegando que el dinero de los contribuyentes debería ser destinado a ayudar a todos los agentes rurales y que, sin embargo, se gastaba en el desarrollo de tecnologías que perjudicaban a los trabajadores contratados y a los pequeños propietarios. La UFW y otros abogados perdieron estos casos –para lograr un acuerdo, la UC creó comités que incluían a representantes de los trabajadores asalariados y de los pequeños propietarios con el objetivo de revisar las prioridades de investigación–; sin embargo, los ingenieros se volcaron en otras problemáticas financiadas por el sector privado y finalmente la investigación sobre mecanización de tareas y ahorro de mano de obra quedó en la cuneta.

III. Trabajadores agrícolas

La mayoría de los trabajadores agrícolas son inmigrantes procedentes de México. Los datos de mano de obra agrícola son reconocidamente poco fiables y sus dos fuentes principales pre-

sentan imágenes muy diferentes de las características de estos trabajadores, en parte porque cada una de ellas utiliza una muestra distinta. La Encuesta de Población Actual (CPS),⁷ fuente de la mayoría de los datos socio-económicos, se basa en la asunción de que cada uno de los 108 millones de hogares de los EE.UU. presenta una probabilidad igual de ser escogida para su inclusión en la muestra. Durante la mayor parte de los últimos 50 años se han incluido preguntas en el CPS de diciembre, momento en que se cree que los emigrantes se encuentran en sus hogares, sobre si alguno de los miembros del hogar ha realizado tareas agrícolas asalariadas durante el año anterior. Cerca de 1.500 de los 60.000 hogares de la muestra incluían a un trabajador asalariado, respondiendo entonces estos hogares a preguntas adicionales sobre sí mismos y su trabajo agrícola.⁸

El CPS encontró que la mayoría de los trabajadores agrícolas asalariados eran ciudadanos estadounidenses blancos no hispanos. Por ejemplo, a inicios de los años 90, el CPS afirmaba que los trabajadores asalariados agrícolas eran en un 78% blancos, un 14% hispanos y un 8% de color o de otras razas. Los trabajadores blancos eran, pues, mayoría o muy numerosos en todas las regiones de los EE.UU., incluyendo los estados del Pacífico como California, Oregón y Washington, en los que los trabajadores blancos (54%) superaban a los hispanos (44%).

Tras la reforma de la política de inmigración de 1986, el Departamento de Trabajo de los EE.UU. tomó a su cargo determinadas entradas y salidas de la mano de obra agrícola. Se decidió entonces desarrollar una nueva encuesta basada sobre una muestra diferente. En lugar de seleccionar a los trabajadores a encuestar según su lugar de residencia, la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas (NAWS) los seleccionaba según patrones de empleo agrícola. El CPS, mediante la selección muestral aleatoria de hogares, podía afirmar que cada hogar encuestado representaba a otros 2.000 y estimar así el número de trabajadores agrícolas en los EE.UU. y por estado. El NAWS, por el contrario, no puede determinar el número

ni la distribución de los trabajadores, sólo las características de aquéllos empleados en explotaciones, esto es, 1,8 millones de los 2,5 millones integrantes de la fuerza de trabajo agrícola.

El NAWS ha entrevistado a un considerablemente mayor número de trabajadores agrícolas que el CPS, por lo que es la fuente más citada en este campo. Entre el 1 de octubre de 1996 y el 30 de septiembre de 1998 entrevistó a 4.199 de 85 condados a lo largo de los EE.UU. (Departamento de Trabajo de los EE.UU., 2000). El NAWS no proporciona datos sobre las características regionales de los trabajadores, pero sobre un análisis de las entrevistas realizadas en California muestra que los trabajadores californianos son muy similares a los otros trabajadores agrícolas.

Afirma el NAWS que un 81% de los trabajadores agrícolas de los EE.UU. nacieron en el extranjero, de los cuales el 77% proceden de México.⁹ Casi la mitad de los nativos de los EE.UU. eran de raza hispana, y la mitad eran blancos, lo que implica que 1,4 millones de los 1,8 millones de personas empleadas en explotaciones agrícolas estadounidenses nacieron en México. A los trabajadores se les formularon una serie de cuestiones sobre su lugar de nacimiento y su status legal, y su autorización para trabajar en EE.UU. (tenencia de permiso de trabajo) fue inferida de sus respuestas. Sobre un 48% (864.000) de los entrevistados estaban autorizados a trabajar en los EE.UU., y el 52% (936.000) no. Los trabajadores legales se dividían casi a partes iguales entre ciudadanos estadounidenses (22%) e inmigrantes legales (24%).

Entre 1987 y 1988, cerca de 1,2 millones de extranjeros sin papeles fueron legalizados bajo el Programa Agrario Especial de Trabajadores (SAW); quienes se suponía habían realizado al menos 90 jornadas de tareas agrícolas en los años 1985-86. Al menos la mitad de los que recibieron cumplían tal requisito, por lo que no es sorprendente que, incluso en los años 1989-90, el NAWS encontrara que un 37% de los trabajadores agrícolas fueran SAWs, lo que sugiere que 558.000 de los 1,2 millones de SAWs fueron empleados en

(7) El CPS es una encuesta mensual realizada a 60.000 hogares que pregunta, entre otros ítems, sobre el empleo de cada adulto. En diciembre se agregó un cuestionario suplementario para aquellos hogares en los que hubiese alguna persona trabajando en la agricultura de forma asalariada durante el año anterior. Puesto que el CPS trabaja sobre una muestra aleatoria de todos los hogares estadounidenses, cada uno de los 1.500 hogares de trabajadores agrícolas asalariados se consideraba representativo de los 1.667 que no eran encuestados, esto es, la mano de obra agrícola contratada se estimaba en 2,5 millones.

(8) El CPS pregunta a cada miembro del hogar sobre su actividad laboral durante la semana de la encuesta y clasifica las respuestas según una lista de empleos conforme a la ocupación en la que empleó más horas en esa semana.

(9) Las características de los trabajadores nacidos en México cambiaron durante la década de 1990, incluyendo más indios de las provincias del sur, como mixtecas y zapotecas de Oaxaca.

la agricultura. No obstante, los SAWs abandonaron rápidamente el mercado de trabajo agrícola, de manera que, para los años 1987-88, los SAWs sólo comprendían un 16%. El movimiento de SAWs fuera de la agricultura coincide casi exactamente con el incremento de trabajadores sin permiso.

Los trabajadores agrícolas no son como el resto de trabajadores de los EE.UU. En 1998, un 54% de los trabajadores estadounidenses eran hombres y un 39% menores de 35 años. Por el contrario, cerca del 80% de los trabajadores agrícolas eran hombres y un 67% menores de

35 años. A pesar de su juventud, un 52% de los trabajadores agrícolas estaban casados y la mitad de ellos ya tenían hijos. Casi la mitad de los trabajadores casados dejaban a sus familias en Méjico mientras se dedicaban a las tareas agrícolas, en tanto que había otros que tenían a sus familias en lugares como el sur de Texas y ellos emigraban en dirección norte, a Michigan, a trabajar.

Alrededor del 84% de los trabajadores agrícolas entrevistados eran castellano-parlantes y un 85% de los trabajadores no había completado la enseñanza secundaria, en contraste con el 11% que sí

Tabla I.3. SAW y trabajadores no autorizados: 1989-98

	SAWs	No autorizados
1989	37	8
1990	30	17
1991	27	19
1992	23	33
1993	12	44
1994	20	38
1995	19	40
1996	16	50
1997	17	51
1998	15	52

Fuente: Departamento de Trabajo de los EE.UU. 2000

lo han hecho del total de trabajadores en los EE.UU. La mediana de años escolarizados para los trabajadores agrícolas era de seis. Muchos de ellos podían acceder a los cursos de educación para adultos de los EE.UU., y de hecho un 22% los cursaron, matriculándose generalmente de cultura general o de inglés, pero menos de un 5% de aquéllos no nacidos en los EE.UU. podían leer o hablar correctamente en inglés. Muchos trabajadores agrícolas tenían mala salud y muy pocos estaban cubiertos por un seguro médico proporcionado por su empleador.

Cerca del 60% de los trabajadores entrevistados sólo tenían un empleo agrícola y sólo el 7% tenían cuatro o más, por lo que pocos de estos trabajadores se podrían considerar emigrantes seguidores de la rotación geográfica de

cultivos. El NAWs define "emigrante" como aquel trabajador que se desplaza 75 millas o más de su residencia habitual para encontrar un empleo agrícola en los EE.UU., pernocte fuera de su residencia o no. La mayor parte de los trabajadores entrevistados, un 44% (792.000), no eran "emigrantes". Otro 39% (702.000) eran "emigrantes-lanzadera"; con residencia habitual en México, se desplazan más de 75 millas diarias desde sus hogares a sus puestos de trabajo en los EE.UU. Sólo un 17% (306.000) de los trabajadores entrevistados eran "emigrantes" seguidores del cultivo, que poseen un empleo y posteriormente se desplazan al menos 75 millas para ir a otro empleo agrícola. Estos trabajadores pueden llegar a realizar largos trayectos diarios.

El NAWS ha recogido cierta información sobre cómo encuentran estos trabajadores sus puestos de trabajo, lo que cobran y a qué se dedicaban cuando no realizaban tareas agrícolas. El mecanismo principal de reclutamiento era de palabra –el 70% de los trabajadores había encontrado su actual empleo mediante un amigo, familiar o compañero–; el 25% lo solicitó por sí mismo y un 1% usó los servicios de empleo. Los trabajadores recibieron de media \$5,93 a la hora para 38 horas de trabajo a la semana durante 1997-98,¹⁰ con ingresos semanales de \$225 –en tanto que la ganancia media semanal de los trabajadores del sector privado era de \$442 en 1998 (el salario federal mínimo ascendió de \$4,25 a \$4,75 el 1 de octubre de 1996 y a \$5,15 el 1 de septiembre de 1997). Un 77% de los 7.697 empleos agrícolas ocupados se pagaban por horas y un 20%, a destajo.

Los trabajadores entrevistados por el NAWS realizaban de media 24,4 semanas de trabajo agrícola por unos ingresos de \$5.500 en 1996-98. Asimismo efectuaban 4,6 semanas de trabajo no agrícola por unos ingresos de \$1.000. Además permanecían desempleados de media durante 10 semanas en los EE.UU. y 12 fuera del país, reduciéndose las semanas de trabajo y paro en los EE.UU. e incrementándose las de estancia fuera, lo que probablemente refleja la creciente cuota de trabajadores sin permiso de trabajo. El desempleo es omnipresente entre los trabajadores agrícolas, incluso en los meses de verano. Si recogemos el estado del trabajador mes a mes, el porcentaje de trabajadores empleados en los meses pico del verano es del 55-60%, en tanto que el desempleo sobrepasa el 15%. Durante los meses de invierno, el porcentaje de empleados agrícolas varía entre el 35 y el 40%, ascendiendo el desempleo al 20-25%. Aproximadamente un tercio de los trabajadores agrícolas están fuera del territorio de los EE.UU. durante los meses de invierno. El trabajo agrícola se describe generalmente como un oficio, no una carrera. Los trabajadores agrícolas entrevistados durante los años 1996 a 1998 poseían una media de 8 años de experiencia laboral en explotaciones de los EE.UU. Este indicador de experiencia puede llevar a conclu-

siones erróneas, puesto que la mitad de los trabajadores con permiso de trabajo tenían 13 años de experiencia, mientras que los que no lo tenían sólo poseían 4 años. La mitad de los trabajadores entrevistados afirmaron que su intención era permanecer como empleados agrícolas tanto tiempo como fuera posible; la otra mitad, sin embargo, pretendían abandonar este mercado de trabajo en un plazo de cinco años. Sobre el 60% de los trabajadores dijeron que tenían familiares o amigos con empleos fuera del sector agrícola y el 35% creían que podrían conseguir otro empleo no agrícola en un mes.

De las entrevistas realizadas por el NAWS a los trabajadores agrícolas durante la década de 1990, se extraen tres claras tendencias. La primera indica que el porcentaje de trabajadores sin permiso se incrementó a medida que aquellos otros que fueron legalizados abandonaron la agricultura y eran reemplazados por "sin papeles" recién llegados. Segundo, los escasos incrementos salariales, los pocos beneficios y el mayor desempleo aparecen como el motor de aceleración de la puerta giratoria a través de la cual entran trabajadores extranjeros a los EE.UU. y al tiempo abandonan el sector por otros empleos no agrícolas. Tercero, la fuerza de trabajo agrícola del futuro se encuentra más allá de las fronteras de los EE.UU., creciendo y educándose en las áreas rurales de México y Centroamérica. Muchos de los hijos de estos trabajadores, educados en los EE.UU., no suceden a sus padres en el campo.

IV. Operaciones en el mercado de mano de obra agrícola.

Los mercados de trabajo vinculan a trabajadores y empleos mediante las funciones de reclutamiento, motivación y fidelización. Estas funciones se ejecutan de formas específicas en la agricultura. Por ejemplo, los propietarios no suelen poner anuncios de contratación en los periódicos, sino que, como lo describe uno de ellos, "cuando necesitamos una cantidad X de trabajadores llamamos al contratista y él nos los proporciona". El reclutamiento y la supervisión generalmente

(10) La publicación trimestral del USDA, Farm Labor, recogía mayores ingresos medios por hora y más horas trabajadas – unos \$6,98 a la hora de media para trabajadores en finca y ganadería, y 40 horas semanales, en 1998.

(11) Sólo un tercio de los trabajadores agrícolas de California fueron contratados a través de un FLC en 1990-91 (Departamento de Trabajo de los EE.UU., 1993b), aunque capataces bilingües hacen casi todo el trabajo de reclutamiento de los 2/3 de los trabajadores que están catalogados en las encuestas como contratados "directamente" por los propietarios.

corren a cargo de capataces o contratistas, quienes conocen el idioma del trabajador.

Se ha afirmado anteriormente que el proceso de reclutamiento pone en contacto a trabajadores y empleos. En los sectores estacionales como la agricultura, que requieren grandes cifras de trabajadores para ocupar empleos de corta duración, la búsqueda de la eficiencia sugiere que una cámara de compensación central podría ayudar a los agricultores propietarios a ofrecer vacantes y a los trabajadores solicitantes a encontrar empleos. Esta cámara podría ser gestionada por un grupo de empleadores, por un sindicato (para contratar) o por el Servicio Público de Empleo (EDD en California). Un centro de reclutamiento centralizado es eficiente porque minimiza la incertidumbre de los propietarios de explotaciones, y el desempleo de los trabajadores. Ha habido varios intentos de crear estos centros para empleos estacionales agrícolas, pero todos sin éxito. Hasta los primeros 70, el Servicio de Empleo y asociaciones de empleadores fueron como grandes cámaras de compensación; pero ciertos cargos judiciales sobre el Servicio por discriminación para con los trabajadores agrícolas a los que no les informaban de otras oportunidades fuera del sector restringieron el papel de esa institución, y muchas asociaciones de empleadores se disolvieron después de que los trabajadores votaron a favor de su representación sindical en los años 1970.

La UFW probó y falló a llenar este hueco con centros de contratación gestionados por los sindicatos. No obstante, la mayoría de los propietarios no quisieron acudir a estos centros, por lo que sólo eran utilizados por explotaciones con contratos que imponían el acudir a ellos para contratar trabajadores adicionales. Además, los centros de contratación de la UFW no estaban bien administrados en los 1970, lo que ocasionó quejas por parte de los trabajadores, los cuales eran enviados a veces a diferentes explotaciones de aquéllas en las que estaban trabajando sus esposos o amigos.

El reclutamiento en la agricultura californiana está descentralizado, jugando los papeles princi-

pales los contratistas y otros intermediarios¹¹. El intermediario clave es un capataz o jefe de cuadrilla a cargo de una cuadrilla de 20 a 40 trabajadores; el cual es responsable de contratar y entrenar a su cuadrilla. A veces, algún contratista o algún agricultor tendrá sólo una cuadrilla, otros pueden llegar a tener de 10 a 20. Sin embargo, la comunicación entre contratistas y agricultores es pobre, por lo que se dan simultáneamente carencias y excesos de mano de obra. La segunda función del mercado de trabajo es proporcionar una remuneración adecuada a los trabajadores que les motive. Existen dos sistemas salariales principales: por horas y a destajo. De acuerdo con el NAWS, un 75% de los empleos agrícolas se pagan por horas y el 25% restante son a destajo o una combinación de los dos. El sistema de destajo era más común en las tareas de recolección de fruta, en tanto que la mayoría de los trabajadores de invernadero y los supervisores van por horas. Los empleadores determinan cuál sistema usar y suelen utilizar el pago por horas cuando:

- se precisa un trabajo cuidadoso y lento, como con ciruelos y vides.
- el empleador puede controlar fácilmente el ritmo de trabajo, como en el empaquetado en campo de brócoli (los trabajadores caminan tras una máquina controlada por el conductor/empleador).
- son tareas de clareado y escandallo, en las que un supervisor puede establecer el ritmo de avance sobre la finca.

Se paga a destajo cuando es difícil para el empleador controlar el ritmo de trabajo, como en las tareas en las que hay que subir a los árboles a recoger la fruta (y por tanto están fuera de la vista), cuando la calidad no es importante (como las naranjas para procesado a plantas de zumo) o cuando se quiere mantener los costes de mano de obra constantes con una fuerza de trabajo diversificada. Cuando a los trabajadores se les paga a destajo, se deben registrar las unidades y horas de trabajo de cada trabajador, de manera que si un trabajador a destajo no llega al mínimo salarial, se le añade un pago ficticio. Puesto que

el mínimo salarial se ha incrementado, algunos empleadores agrícolas han optado por sistemas de pago por horas para reducir las tareas de registro y control.

El salario mínimo en los EE.UU. era \$5,15 por hora desde el 1 de septiembre de 1997; el de California era \$6,75 a partir del 1 de enero de 2002. La mayoría de los propietarios agrícolas pagan un plus de \$0,50 o \$1 por hora por encima del mínimo legal. Cuando éste se incrementa, la mayoría de los trabajadores obtienen una subida en sus salarios. Al revisar los datos sobre salarios agrícolas es importante recordar que lo que se registra suelen ser ingresos y no salarios, esto es, lo que ganan cualquiera que sea el sistema de retribución. Por ello, un trabajador recién contratado puede no lograr ningún ingreso declarado. La Encuesta sobre Fuerza de Trabajo Agrícola de los EE.UU., por ejemplo, pide a los empleadores agrícolas que declaren los ingresos brutos de todos sus trabajadores correspondientes a la semana del 12 de cada mes, y el total de horas trabajadas, de forma que los ingresos medios por hora son simplemente los ingresos brutos divididos por el total de horas trabajadas.¹² Los ingresos medios por hora de los trabajadores en fincas y ranchos es de \$7,56 para el año 2000 en California, según la Encuesta sobre Mano de Obra Agrícola, los cuales se corresponden por regla general a la mitad de los ingresos medios a la hora percibidos por los trabajadores del sector productivo privado. El ratio "ingresos de los trabajadores agrícolas/ ingresos de los trabajadores no agrícolas" creció en los años 90, de modo que los trabajadores agrícolas de California y de los EE.UU. en general ganaban entre el 56 y 58% de lo recibido por los trabajadores no agrícolas en 1998, cifra que había mejorado alrededor del 50% desde finales de los años 60. Una de las razones por las que esta diferencia se ha reducido en los 1990 es el mantenimiento y concesión de beneficios a los trabajadores por parte de sus empleadores no agrícolas, mientras que los empleadores agrícolas han sustituido beneficios como vivienda o sanidad por salarios más altos en efectivo.¹³

Los trabajadores a destajo tienden a ganar más a la hora, pero trabajan menos horas a la semana. Estos trabajadores pueden percibir hasta \$8 ó \$10 por hora, en tanto que los trabajadores por hora reciben \$6 ó \$7, si bien la mayor parte de los trabajadores no pueden mantener su ritmo de trabajo más de 6 ó 7 horas al día. Los ingresos de los trabajadores por horas y a destajo, por tanto, son similares porque los primeros están ocupados durante más horas.

El coste de emplear trabajadores incluye salarios y beneficios complementarios obligatorios y voluntarios. Los beneficios obligatorios son aquellos que el empleador debe proveer a sus trabajadores –seguridad social, seguro de desempleo y de incapacidad e indemnizaciones–. Los beneficios complementarios voluntarios hacen referencia a seguros sanitarios, vacaciones pagadas y planes de pensiones. La Oficina de Estadísticas Laborales contabiliza el coste de los salarios y beneficios complementarios, obteniendo, para marzo de 2000, que el coste total de emplear mano de obra en el sector privado era de \$21 a la hora, lo que incluía \$15 de sueldos y salarios (73%) y \$6 de beneficios (27%). El coste de los beneficios complementarios obligatorios era \$1,67 por hora (9% del total) y \$4,33 (19%) correspondían a los beneficios voluntarios, de los que \$1,42 iban a vacaciones pagadas y \$1,36 a sanidad y otros seguros.

La tercera función clave del mercado de trabajo es la fidelización –identificar y mantener a los mejores trabajadores o estimular a los mejores trabajadores estacionales a volver el año siguiente–. La mayoría de los empleadores en los EE.UU. tienen sistemas formales de evaluación que requieren que los supervisores evalúen a cada trabajador, siendo utilizadas estas evaluaciones para determinar promociones e incrementos salariales. Pocos empleadores agrícolas poseen sistemas formales de personal. En su lugar existen dos métodos extremos de contratación. Algunos agricultores, especialmente aquellos que trabajan estrechamente con uno o más trabajadores todo el año en productos frescos o tareas similares, tratan a sus empleados como

(12) Este método pondera más los ingresos de los trabajadores que trabajan más horas. Por ejemplo, un tractorista empleado para 72 horas a la semana a \$10 la hora gana \$720, mientras que dos recolectores de melocotón a destajo trabajando 6 horas al día y ganando una media de \$6 a la hora trabajan un total de 72 horas, pero ganan \$432. Este informe daría como media unos ingresos por trabajador de \$8 a la hora (1.152/144).

(13) La Encuesta de Mano de Obra Agrícola recoge datos sobre ingresos de los empleadores; el NAWS de los empleados. Entre 1995 y 1997, cuando la Encuesta de Mano de Obra Agrícola informaba de que los ingresos medios por hora de los trabajadores en finca y ganadería de California eran de \$6,24, el NAWS los registraba como \$5,69, un 10% menos.

"parte de la familia", proveyéndoles de vivienda. El otro extremo viene ejemplificado por el propietario que contrata a una cuadrilla de trabajadores por medio de un contratista o capataz y nunca trata directamente con ellos.

La contratación por cuadrillas explica porqué el reclutamiento y la fidelización son normalmente parte de la misma función del mercado de mano de obra agrícola. Ciertamente, se puede establecer una analogía con la obtención de agua para riego que explique las opciones de reclutamiento. Hay dos maneras principales de llevar agua de riego a los cultivos: (1) una finca puede anegarse de modo que algo de agua llegue a cada árbol o vid, o (2) las fincas pueden regarse por goteo, mediante tuberías de plástico situadas en los surcos que dejan salir gotas de agua y nutrientes a cada árbol o vid. Si el agua es barata, los agricultores anegarán sus campos; pero si es cara, lo más probable es que inviertan en sistemas de riego por goteo. ¿Cuál es la analogía con la contratación de trabajadores agrícolas? Los agricultores trabajan con bastante asiduidad colectivamente para "anegar" el mercado de mano de obra con trabajadores, generalmente dejando sus puertas abiertas o entornadas y las fronteras francas, en lugar de seleccionar y retener a los mejores trabajadores agrícolas para sus tareas, como en el sistema de riego por goteo. El mejor medio de asegurarse agua abundante es mediante la construcción de más presas y canales; el mejor medio de anegar el mercado de trabajo es abriendo las puertas de la frontera.

V. Conclusiones

California posee cerca del 2% de las explotaciones de los EE.UU. pero representa un 12% de las ventas de productos agrícolas estadounidenses porque se ha especializado en la producción de frutas y nueces, hortalizas y melones, y otras especialidades hortícolas de elevado valor añadido. Muchos de estos cultivos son intensivos en trabajo, lo que significa que el trabajo representa del 15 al 35% del precio que un agricultor recibe por sus uvas o naranjas.

El papel de los trabajadores empleados en la agricultura californiana se puede resumir con tres palabras que empiezan por C: concentración, contratistas y conflicto. El empleo de trabajadores agrícolas se ha concentrado en el 5% de las explotaciones mayores. La mayoría de los trabajadores están vinculados con empleos agrícolas estacionales a través de contratistas o capataces. El inevitable conflicto entre los trabajadores que buscan seguridad y los empleadores que buscan maximizar su beneficio, normalmente es resuelto por los trabajadores individualmente abandonando el mercado de trabajo agrícola en lugar de recurrir a acciones colectivas que intentan cambiar el mercado de trabajo mediante actividades sindicales.

Una media de 400.000 trabajadores son empleados en explotaciones de California, pero esta cifra fluctúa desde un máximo de casi 500.000 en septiembre hasta un mínimo de 300.000 en enero. Hay de 700.000 a 800.000 individuos empleados en explotaciones californianas en algún momento durante un año típico, generalmente hombres jóvenes del Méjico rural. Los trabajadores ganan de media de \$7 a \$8 por hora en el año 2000, por medio año de trabajo, recibiendo un total de \$7.000 a \$8.000 por debajo del umbral de pobreza, y un cuarto de los ingresos de los trabajadores manufactureros.

El mercado de trabajo ejecuta las funciones de reclutamiento, remuneración-motivación y fidelización. El mercado de trabajo agrícola descansa sobre una red descentralizada de contratistas y capataces que reclutan trabajadores y paga a muchos trabajadores salarios a destajo que mantienen el coste de la recolección predecible a pesar de las diferencias en la productividad de los trabajadores. La fidelización normalmente se apoya en esfuerzos colectivos para mantener abiertas las fronteras de manera que haya un gran número de trabajadores disponibles.

BIBLIOGRAFÍA

MARTIN, P. (1996): **Promises to Keep: Collective Bargaining in California Agriculture**, Ames, IA: Iowa State University Press.

—(2001): “Labor Relations in California Agriculture”, pp. 105-122 en Ong, Paul y James Lincoln. Eds. (2001): **The State of California Labor**, UC Institute for Labor and Employment. www.ucop.edu/ile/

MARTIN, P.; HUFFMAN, W.; EMERSON, R. ; TAYLOR, J. E.; y ROCHIN, R., Eds. (1995): **Immigration Reform and US Agriculture**, Berkeley, CA: Division of Agriculture and Natural Resources Publication 3358.

MARTIN, P. L., y TAYLOR, J. E. (2000): “California Farm Workers”, **California Agriculture**, vol. 54, nº 1, 19-25. <http://danr.ucop.edu/calag/>

TAYLOR, J. E. y MARTIN, P. L. (2000): “California’s New Rural Poverty”, **California Agriculture**, Vol. 54, nº 1, 26-32. [http:// danr. ucop. edu/ calag/](http://danr.ucop.edu/calag/)

TAYLOR, J. E.; MARTIN P., y FIX, M. (1997): **Poverty Amid Prosperity: Immigration and the Changing Face of Rural California**, Washington, DC. Urban Institute Press

