



En los últimos 30 años, Rancho Laguna ha construido sus cimientos, reputación y éxito en los valores centrales de respeto y honestidad con sus empleados y comunidad. Creo en estos valores, considerando que el primer empleado contratado todavía está trabajando para nosotros hoy, y muchas otras contrataciones tempranas ahora son parte del equipo de manejo de los ranchos. Siempre hemos tenido una visión a largo plazo del continuo avance para nuestros empleados a través de la innovación y la colaboración en todos los niveles. Ahora, más que nunca, enfocaré mis esfuerzos para guiar a Rancho Laguna con estos valores clave en mente: condiciones de trabajo seguras, salarios competitivos para nuestra industria, oportunidades de avance, mejora de la calidad de vida para todos empleados y la humildad de escuchar.

El Valle de Santa María tuvo un comienzo de temporada menos que ideal con una inoportuna helada y lluvia, que fueron seguidos por un período de calor de 3 días. Estos eventos climáticos afectaron el tamaño, la cantidad y la calidad de la fruta. Esto inició el deseo de un pequeño grupo de empleados de pedir un aumento de 10 centavos por caja para compensar la reducción de horas trabajadas debido a un período de producción más lento. La mayoría de los empleados consideraron que los salarios pagados eran competitivos y en línea con los estándares de la industria, por lo cual estarían de acuerdo en continuar trabajando.

Durante la huelga, las tensiones aumentaron hacia aquellos que optaron por no participar en ella y querían seguir trabajando. Debido a que algunos empleados que fueron parte de la huelga estaban tratando agresivamente de obligar a otros a tomar parte y preocupados por la seguridad de los empleados, se llamó al Sheriff para proporcionar lo que sentimos que sería una influencia calmante y una medida de seguridad adicional. Ahora me es claro que esta acción pudo ser percibida como un paso en falso y causó una erosión de la confianza de los empleados.

Los empleados me han dicho desde entonces que, en lugar de llamar al Sheriff, debería haberme reunido con ellos de inmediato para discutir sus preocupaciones, y en retrospectiva ese habría sido el paso correcto.

Driscoll's me ha notificado sobre las quejas que CAUSE les ha enviado en nombre de algunos de nuestros empleados con respecto al respeto, la seguridad y los salarios. Tomamos estas preocupaciones muy en serio y estamos trabajando activamente para abordarlas. Me he reunido personalmente con la mayoría de nuestros trabajadores. Juntos estamos dialogando y resolviendo los problemas y preocupaciones de los empleados.

Los principios fundamentales de mi empresa son de suma importancia para mí y yo personalmente abordaré las cuestiones de respeto con todos para garantizar que nuestros empleados se sientan seguros al presentar sus inquietudes a la compañía sin miedo a represalias.



Cuando se trata de la seguridad de los empleados, hemos cumplido o sobrepasado todos los estándares de OSHA por más de 30 años. La seguridad siempre ha estado a la vanguardia de nuestro negocio. Con el surgimiento de COVID-19 en nuestras comunidades, se han introducido nuevas reglas, procedimientos y protocolos que nunca habíamos enfrentado. A medida que aprendemos más sobre el COVID-19; las reglas, regulaciones y pautas continúan cambiando. Hemos respondido y continuaremos respondiendo lo más rápido posible a estos cambios.

Quiero abordar esta alegación de que tuvimos un capataz infectado de COVID-19 y que regreso a trabajar antes de lo indicado con COVID-19. De acuerdo con nuestros registros y el Departamento de Salud del Condado de Santa Bárbara, ningún empleado de Rancho Laguna ha tenido un resultado positivo de COVID-19. Actualmente tenemos dos empleados que están en autoaislamiento, pero de acuerdo con la Salud Pública del Condado no son casos confirmados de COVID-19. Al comienzo de COVID-19, el Equipo de Inocuidad Alimentaria de Driscoll's se comprometió con nosotros para desarrollar una estación de lavado de "manos libres" y con su participación, nuestro diseño se convirtió en un modelo a seguir para otros productores. Hemos triplicado nuestras estructuras de sombra para proporcionar a los empleados un mejor distanciamiento social durante sus períodos de descanso, alternación de camas de cosecha para más distanciamiento, y varias otras medidas.

Como lo hemos hecho en años anteriores, hemos revisado y aumentado el salario en las posiciones por hora y nuestro pago por pieza asciende a la cantidad solicitada originalmente por nuestros empleados. Nos esforzamos por hacer felices a nuestros empleados y hacerlos estar orgullosos de la retención que tenemos año con año de cosechadores, capataces, irrigadores y otros puestos.

En conclusión, estamos haciendo cambios a nuestras políticas de COVID-19 para mejorar en la prevención de la propagación de este virus. También brindaremos capacitación a nuestros capataces, supervisores y gerentes. Dichos entrenamientos los ayudarán a mejorar sus habilidades de liderazgo al minimizar el favoritismo, mostrar respeto y dignidad, mejorar la comunicación, la resolución de conflictos y otras habilidades.