



TPT
EVALUACIÓN Y PROYECTOS

CUADERNOS REGIONALES

3

*Crecimiento agrícola y condiciones de trabajo
en el Valle de San Quintín*

*Agustín Escobar Latapí / Elisa Alejandra Martínez Rubio /
Diana Haidé López López*



Jornaleros en la Agricultura de Exportación

Cuaderno Regional 3
**Crecimiento agrícola y condiciones de trabajo en el
Valle de San Quintín**

Primera edición 2021
Segunda edición 2023

Diseño de portada: Carlos Adrián Lay Trigo y Sarahí Lay Trigo
Fotografía de portada: Briseida Mendoza
Fotografía de contraportada: Agustín Escobar Latapí
Diseño editorial y formación: Sarahí Lay Trigo

Jornaleros en la Agrigultura Mexicana de Exportación
Farmworkers in Mexico's Export Agriculture
Guadalajara, Mexico
www.jornamex.com

TPT Evaluación y Proyectos [TPT Consultants]
Guadalajara, Mexico
www.tpt.com.mx

ISBN Serie de Cuadernos: 978-607-59633-0-3
ISBN Cuaderno Regional 3:

© 2023, TPT Evaluación y Proyectos, Jornamex,
Woodrow Wilson International Center for Scholars

Crecimiento agrícola y condiciones de trabajo en el Valle de San Quintín

Agustín Escobar Latapí
Elisa Alejandra Martínez Rubio
Diana Haidé López López*

* Agradecemos a Mercedes González de la Rocha y Omar Stabridis sus aportaciones, comentarios y sugerencias. Jorge Cruz elaboró los mapas.

Jornaleros en la Agricultura Mexicana de Exportación

Agustín Escobar Latapí
Director

Mercedes González de la Rocha
Coordinadora Área Etnográfica

Omar Stabridis Arana
Coordinador Área Cuantitativa

Elisa Alejandra Martínez Rubio
Investigadora de Campo y Gabinete

Diana Haidé López López
Investigadora de Campo y Gabinete

Michelle Judd de la Luz
Investigadora de Campo y Gabinete

Sarahí Lay Trigo
Investigadora y Encargada de Difusión

Cuaderno Regional 3 Crecimiento agrícola y condiciones de trabajo en el Valle de San Quintín

Agustín Escobar Latapí, Elisa Alejandra Martínez Rubio y Diana Haidé López López

Nuestra serie de estudios regionales analizan las interacciones entre el desarrollo agrícola y la dinámica de regiones específicas de México.

La Serie de Cuadernos Regionales ha sido posible gracias a las generosas donaciones de la Fundación Howard G. Buffett y la Fundación Walmart. También queremos agradecer la ayuda y la colaboración de productores, trabajadores, autoridades locales y estatales, y al Consejo Agrícola de Baja California (CABC). Su ayuda fue clave para nuestra investigación.

Los hallazgos, conclusiones y recomendaciones que se presentan en este informe pertenecen únicamente a los autores y no reflejan necesariamente la opinión de las instituciones ni de las fundaciones.

2023



ÍNDICE

Siglas y acrónimos	xi
Presentación	xiii
Resumen ejecutivo	xiv
Introducción	1
Metodología	7
I. De desierto a valle agrícola	10
<i>1.1 Estructura y organización agrícola en el Valle de San Quintín</i>	<i>14</i>
II. La población trabajadora en la agricultura de exportación: perfiles y procesos	21
III. Antes y ahora en condiciones laborales y trabajo infantil	25
IV. Una fuerza laboral segmentada	47
<i>4.1 Trabajadores migrantes temporales: contrataciones, transporte y vivienda</i>	<i>57</i>
<i>4.1.2 Vivienda para trabajadores temporales</i>	<i>65</i>
<i>4.2 Entre lo formal y lo informal</i>	<i>68</i>
V. Condiciones de vida: vivienda, salud y cuidado	73
<i>5.1 El acceso a la vivienda: de los galerones al asentamiento</i>	<i>73</i>
<i>5.2 El acceso a la salud más allá de la afiliación</i>	<i>81</i>
<i>5.3 Participación femenina y doble jornada laboral</i>	<i>90</i>
VI. COVID-19: impactos y respuestas	96
Consideraciones finales	103
Referencias	106



CRECIMIENTO AGRÍCOLA Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL VALLE DE SAN QUINTÍN

ÍNDICE DE CUADROS



Cuadro I. Salarios mensuales de trabajadores agrícolas, Baja California 2021 y ENJOREX 2019-2020	xv
Cuadro II. Prestaciones formales de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020	xvi
Cuadro III. Prestaciones efectivas de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020	xvii
Cuadro IV. Calidad de vivienda y acceso a servicios, muestra aleatoria 2019-2020 y Baja California, 2021 (%)	xix
Cuadro 1. Valor de la producción agrícola en millones de pesos* y porcentaje de participación de las principales zonas agrícolas** en el estado de Baja California 2015-2020	2
Cuadro 2. Distribución por edad y sexo de la población de 3 años y más hablante de lengua indígena en el Valle de San Quintín, Baja California, 2020	5
Cuadro 3. Producción agrícola en el Valle de San Quintín, 2005-2020	13
Cuadro 4. Principales cultivos de San Quintín por superficie sembrada y valor de la producción 2010, 2015 y 2019	15
Cuadro 5. Tasas de desempleo rurales en Baja California, 2020 (%)	22
Cuadro 6. Salarios mensuales de trabajadores agrícolas, Baja California 2021 y ENJOREX 2019-2020	25
Cuadro 7. Prestaciones formales de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020	28
Cuadro 8. Prestaciones efectivas de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020	29
Cuadro 9. Población ocupada y distribución porcentual según sector de actividad económica en el Valle de San Quintín, Baja California, 2020	49
Cuadro 10. Población ocupada y distribución porcentual según división ocupacional* en los municipios de los valles agrícolas de Baja California, 2020	49
Cuadro 11. Tasa de participación económica por grupo de edad y sexo en los municipios de los valles agrícolas de Baja California, 2020	71

ÍNDICE DE FIGURAS



Cuadro 12. Calidad y servicios de las viviendas, ENJOREX 2019 y Baja California, 2021 (%)	80
Cuadro 13. Distribución porcentual de derechohabiencia en el municipio de San Quintín, 2020	83
Cuadro 14. Número de trabajadores afiliados al IMSS por municipio y porcentaje de participación estatal	84
Cuadro 15. Número de trabajadores afiliados al IMSS por sector económico en el municipio de Ensenada	85
Cuadro 16. Tasa de Participación Económica por sexo, 2020	91
Cuadro 17. COVID-19 según estatus migratorio: nativos vs. migrantes permanentes	98
Cuadro 18. COVID-19 según estatus migratorio: nativos vs. migrantes temporales	99
Figura 1. Pirámide poblacional por porcentaje del municipio de San Quintín, Baja California, 2020	3
Figura 2. Las cinco principales entidades de nacimiento de los habitantes del municipio	5
Figura 3. Valor de la producción en miles de pesos de los cultivos de fresa y tomate en el Valle de San Quintín, Baja California, 2010-2019	42
Figura 4. Número de trabajadores afiliados al IMSS en el sector agrícola en el municipio de Ensenada 2010, 2015 y 2020	86

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Proporción de trabajadores con salarios menores o iguales al mínimo, por municipio	27
Mapa 2. Proporción de trabajadores sin acceso a servicios médicos del IMSS por municipio	28
Mapa 3. Proporción de trabajadores menores de 18 años por municipio	33
Mapa 4. Proporción de trabajadores indígenas menores de 18 años por municipio	33



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AHIFORES: Alianza Hortifrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social.
BDAN: Banco de Desarrollo de América del Norte.
CABC: Consejo Agrícola de Baja California.
CADER: Centro de Apoyo al Desarrollo Rural
CESPE: Comisión Estatal de Servicios Públicos de Ensenada.
CFE: Comisión Federal de Electricidad.
CIESAS: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
CIOAC: Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos.
COLEF: El Colegio de la Frontera Norte.
COVID-19: Enfermedad Coronavirus 2019.
CRIT: Centros de Rehabilitación e Inclusión Infantil de la Fundación Teletón.
CURP: Clave Única de Registro de Población.
DEALTI: Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil.
DIF: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias.
ENJOREX: Encuesta Nacional de Jornaleros en la Agricultura de Exportación.
IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.
INEA: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
INPC: Índice Nacional de Precios al Consumidor.
INPI: Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas.
INSABI: Instituto de Salud para el Bienestar.
ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
ISSSTECALI: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Baja California.
JORNAMEX: Jornaleros en la Agricultura de Exportación.
LFT: Ley Federal del Trabajo.
NAWS: National Agricultural Workers Survey
NSS: Número de Seguro Social.
OSHA: Occupational Safety and Health Administration, U.S. government. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
PAJA: Programa de Atención a la Población Jornalera.
PEA: Población Económicamente Activa.
PEMEX: Petróleos Mexicanos.
RNJJA: Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas.
SEDESOL: Secretaría de Desarrollo Social, renombrada como Secretaría de Bienestar en 2019.
SIACON: Sistema de Información Agroalimentaria de Consulta.
SIAP: Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera.
SINCO: Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.
SIVIL: Sistema de Información de Violaciones Laborales.
SSA: Secretaría de Salud.
STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
T-MEC: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá.



UABC: Universidad Autónoma de Baja California.
UMF: Unidad Médica Familiar.
UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México.



PRESENTACIÓN

Durante el último siglo, México se ha convertido en una potencia agrícola que provee una amplia gama de frutas y verduras a los consumidores de México, América del Norte y otras regiones del mundo. Conforme crece el sector, se han intensificado las preocupaciones por el bienestar de los trabajadores que siembran, cuidan y cosechan estos productos. En estas zonas exportadoras se ha generado escasez de fuerza de trabajo, de tal manera que, además de nativos, laboran allí otros mexicanos en edad de trabajar, con frecuencia indígenas, con muy poca escolaridad y escasas alternativas de empleo, que llegan del centro y sur del país. Mientras que muchos obtienen salarios dignos, otros están sujetos a la explotación laboral. Estas condiciones laborales han sido motivo de una cuidadosa revisión tanto por parte de activistas como de los gobiernos de México y Estados Unidos. De hecho, el énfasis en las condiciones laborales fue un factor central para su inclusión en el clausulado formal del T-MEC (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá) que entró en vigencia el 1 de julio de 2020. Además, México reformó sus leyes laborales con el respaldo decidido del presidente López Obrador. Los tratados comerciales y las reformas internas son aspectos críticos de los esfuerzos para mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, sólo serán efectivas si los trabajadores mismos experimentan esas mejoras. Esto reclama una evaluación tanto de las condiciones laborales en sentido estricto como de las condiciones de vivienda y vida en general. En general, estos análisis se hacen a nivel nacional o estatal, y pueden obviar nichos de abusos o malos tratos al no distinguir, por ejemplo, entre las empresas exportadoras y las que producen para el mercado interno.

Con el objetivo de proveer un diagnóstico más profundo y detallado de este aspecto de la agricultura mexicana, y así brindar un análisis de las condiciones en empresas exportadoras y en las orientadas al país, el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) desarrolló un estudio de trabajadores en los valles de Mexicali y San Quintín en Baja California. Al Instituto México le complace publicar *Crecimiento agrícola y condiciones de trabajo en el Valle de San Quintín*, un estudio que describe el desarrollo de una de las principales regiones agrícolas, y evalúa las condiciones actuales de su fuerza de trabajo. A partir de análisis demográficos y económicos, una comprensión clara de lo establecido en las leyes mexicanas, entrevistas a múltiples actores sociales, y visitas a los hogares y sitios de trabajo, los autores ofrecen una perspectiva amplia y detallada de las condiciones laborales y de vida de estos trabajadores de Baja California. Al hacerlo, desean contribuir a una mejor comprensión de los matices y complejidades del sector agrícola mexicano, incluyendo las diferencias entre los trabajadores formales y los precarios o “saliendo y pagando”.

CIESAS, TPT Evaluación y Proyectos y el Instituto México agradecen el apoyo financiero de la Fundación H.G. Buffett y de la Fundación Walmart, sin las cuales este estudio no podría haberse concluido, así como a todas las personas que colaboraron con el mismo.

Andrew Rudman
Director, Mexico Institute
Woodrow Wilson Center



RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio regional proporciona una evaluación de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores agrícolas en Baja California, México, como resultado del análisis de bases de datos oficiales, de nuestra propia encuesta de trabajadores y del trabajo de campo realizado en el área de estudio. El estudio se centra en San Quintín, área que forma parte de la “Región Costa”¹ de Baja California. Este estudio regional da cuenta de las condiciones actuales como resultado de los procesos sociales de cambio regional que se han presentado desde hace cinco décadas, los cuales han sido desencadenados, entre diversos factores, por la construcción de la carretera transpeninsular y el desarrollo de una economía centrada en la agricultura de exportación.

Condiciones laborales

De acuerdo con fuentes oficiales, los trabajadores agrícolas de Baja California son los mejor pagados en México. En 2020 el Censo de Población y Vivienda reportó un ingreso mensual de \$7,810 pesos o \$391 dólares por mes. En cuanto a las prestaciones laborales, la más importante y costosa es la seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que se paga junto con el fondo de ahorro para la vivienda del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). En el censo, 35 por ciento de los trabajadores agrícolas reportan estar afiliados a la seguridad social. Este porcentaje sería el más alto en México. Sin embargo, el IMSS reporta en 2020 más de 37,000 trabajadores agrícolas afiliados en San Quintín de un total de 43,000 trabajadores reportados en el censo. Si este fuera el caso, el 87 por ciento de los trabajadores agrícolas estaría afiliado a la seguridad social en San Quintín.

El estudio incluye mapas detallados del lugar en el que Baja California se ubica en términos de violaciones laborales en la agricultura. A pesar de contar con los salarios más altos de México, Baja California no es el estado con el menor porcentaje de trabajadores pagados por debajo del salario mínimo. Esto se debe a que el salario mínimo es más alto en la frontera con Estados Unidos. Baja California es el estado con la mayor cobertura en la afiliación a la seguridad social, como se mencionó anteriormente. La mayor parte del estado presenta los porcentajes más bajos de trabajadores menores de edad, con excepción de Ensenada. Este municipio también muestra un alto porcentaje de trabajadores menores de edad entre sus trabajadores indígenas.

1 La región agrícola ubicada en el sur de Baja California conocida como “San Quintín”, comprende una franja de aproximadamente 100 millas de asentamientos y tierras de cultivo dispersos y compactos. No obstante, la agricultura se ha expandido y hoy en día esta región es conocida también como la “Región Costa”, la cual incluye el Valle de Maneadero al sur de Ensenada en el norte del estado y el municipio de San Quintín en el sur. De hecho, actualmente esta región agrícola incluye porciones significativas de la mitad norte de Baja California Sur.



Asimismo, realizamos una encuesta de trabajadores² en la que encuestamos a empresas de la “Región Costa” pertenecientes al Consejo Agrícola de Baja California (CABC) que representa a la mayoría de exportadores, así como la mayor parte de la producción agrícola del estado y de los empleos. Primero nuestro equipo seleccionó a las empresas y posteriormente a los trabajadores para entrevistar en cada una. Únicamente una empresa se negó a cooperar. Nuestra encuesta representa a las empresas afiliadas al CABC, que a su vez son las que tienen la mayor parte de la producción y del empleo. El CABC representa a un nivel superior de empresas, en términos de condiciones de trabajo. En total entrevistamos a 963 trabajadores en empresas que emplean a 19,000 trabajadores, o el 36 por ciento del total de los trabajadores agrícolas en el estado.

El resultado de nuestra encuesta en Baja California 2021 es comparable con los resultados de la encuesta que realizamos entre 2019 y 2020 en los otros cuatro principales estados de exportación.³ De acuerdo con nuestra encuesta, los trabajadores de Baja California son dos años mayores que los trabajadores del resto de la agricultura de México; tienen menor escolaridad y son más frecuentemente indígenas. Además, la fuerza de trabajo en Baja California es ligeramente más masculina que en el resto de la agricultura de exportación en México. El promedio de escolaridad es menor por los inmigrantes asentados de mayor edad que llegaron hace décadas del sur de México. La fuerza de trabajo es rejuvenecida por la constante afluencia de trabajadores jóvenes, en su mayoría hombres con un nivel de escolaridad ligeramente superior, que llegan de manera temporal o permanentemente cada año. El 60 por ciento de los trabajadores migrantes temporales habla una lengua indígena. El 28 por ciento de los trabajadores hombres tiene una experiencia de trabajo en los Estados Unidos, principalmente en la agricultura.

Cuadro I. Salarios mensuales de trabajadores agrícolas, Baja California 2021 y ENJOREX 2019-2020

Sexo	Baja California 2021	2019-20 Moras	2019-20 Verduras	2020 Aguacate	2019-20 Precarios ¹
Mujer	10,082	6,601	5,680	7,175	5,093
Hombre	11,291	7,755	7,011	8565	5,606
Brecha de género	10.7	14.9	19	16	9

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-20 (Michoacán, Guanajuato, Jalisco, Sinaloa y Baja California); muestra aguacate 2020; muestra analítica trabajadores precarios 2019-2020. Para 2019-20 los salarios fueron ajustados a marzo de 2019. Los salarios para 2020 y 2021 son nominales.

2 ENJOREX es el nombre abreviado que corresponde a la Encuesta de Jornaleros en la Agricultura de Exportación. Esta encuesta fue diseñada en 2018 y aplicada en 2019 y 2020 en los estados de Michoacán, Guanajuato, Jalisco, Sinaloa y Baja California, a trabajadores de empresas afiliadas a las grandes asociaciones exportadoras, en los principales cultivos de exportación: moras de cuatro tipos, aguacate, pepino, tomate y pimiento.

3 Michoacán, Guanajuato, Jalisco y Sinaloa. Nuestro estudio incluye una muestra con el método de bola de nieve no aleatoria de 575 trabajadores seleccionados de manera “ascendente” por los equipos encabezados por Luz Emilia Lara y Omar Stabridis en 2019 y 2020. Esta muestra fue recolectada en San Luis Potosí, Jalisco, Guanajuato, Michoacán y Sinaloa. No incluimos una muestra de trabajadores precarios en San Quintín en 2021 debido a la pandemia, ya que había riesgo de contagio en los hogares de los trabajadores.



En nuestra encuesta, los salarios mensuales en mayo de 2021 eran de \$11,000 pesos o \$550 dólares por mes para los hombres y de \$10,000 pesos o \$500 dólares para las mujeres. El ingreso de las mujeres supera en un 53 por ciento los salarios de las trabajadoras de *berries* en otros estados exportadores y los salarios de los hombres superan en un 47 por ciento los salarios de los trabajadores de *berries* en otros estados exportadores.

Nuestros datos muestran que la cobertura de Seguridad Social es casi universal, pero se reporta que otras prestaciones difieren del resto de los estados exportadores:

Cuadro II. Prestaciones formales de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020

Sexo	Baja California 2021						
	Aguinaldo	Vacaciones	Salud IMSS	INFONAVIT	Gastos fúnebres	Guardería IMSS	Guardería empresa
Mujeres	80	36	98	26	12	2	3
Hombres	81	46	97	30	13	2	2
Muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020							
Mujeres	82	47	96	32	4	11	30
Hombres	80	54	94	31	8	9	23

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020.

El acceso formal a aguinaldo e INFONAVIT está a la par que en otros estados de exportación. Un porcentaje más alto reporta el pago de gastos fúnebres y porciones más bajas reportan vacaciones pagadas. El contraste más marcado con los trabajadores de otros estados de exportación es el porcentaje extremadamente bajo que reporta contar con acceso a servicios de cuidado infantil, ya sea a través de la seguridad social o de los empleadores. Nos dijeron que la mayoría de las guarderías habían cerrado recientemente, luego de que el gobierno decidiera cancelar el programa de estancias infantiles. Prácticamente ningún trabajador tenía acceso a las guarderías del Seguro Social.

Asimismo, preguntamos a los trabajadores si tenían acceso real a las prestaciones. Como se puede esperar, las tasas de acceso efectivo son más bajas y se comparan con el resto de áreas de exportación (ver Cuadro III).

El acceso a los servicios de salud de la seguridad social sobresale por su cobertura casi universal. Nos sorprendieron estas altas tasas de “acceso real” a los servicios de salud, ya que en nuestro trabajo de campo antropológico encontramos muchos relatos sobre servicios médicos inexistentes o deficientes —ver apartado V. Condiciones de vida: vivienda, salud y cuidado—. Otros beneficios no difieren de manera importante del resto de áreas exportadoras, salvo el cuidado infantil que, una vez más, es extremadamente bajo.



Cuadro III. Prestaciones efectivas de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020

Sexo	Baja California 2021						
	Aguinaldo	Vacaciones	Salud IMSS	INFONAVIT	Gastos fúnebres	Guardería IMSS	Guardería empresa
Mujeres	77	30	96	16	2	0.5	1
Hombres	75	37	93	20	3	1	1
Muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020							
Mujeres	75	35	86	14	2	5	23
Hombres	73	42	83	14	2	4	14

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020.

El 31 por ciento de los hombres y el 17 por ciento de las mujeres reportan enviar remesas a sus familias. Esto incluye cerca de la mitad (48%) de los migrantes temporales, pero también el 13 por ciento de los inmigrantes permanentes, lo que indica que una parte significativa de sus familias inmediatas todavía residen en el sur de México.

En toda la muestra, sólo hubo un trabajador menor de edad o 16 en la muestra expandida de 19,167. En resumen: los trabajadores formales de nuestra encuesta en Baja California muestran las mejores condiciones laborales en México, con excepción del cuidado infantil, que es extremadamente bajo para un estado que tiene altas tasas de afiliación a la seguridad social. El poder adquisitivo no es tan alto como parece porque: 1) los precios son más elevados en la frontera norte que en el resto del país; y 2) los servicios públicos son extremadamente deficientes, lo que significa que los trabajadores deben dedicar una parte importante de su tiempo e ingreso en servicios que son de menor precio o gratuitos en otros lugares.

A pesar de no levantar una encuesta de trabajadores precarios o informales, Diana H. López y Elisa A. Martínez hicieron un gran número de entrevistas y estudios de caso de este tipo de trabajadores a finales de junio y en julio, cuando la pandemia había disminuido temporalmente. El contraste entre los trabajadores antes mencionados y los trabajadores informales es preocupante. Los trabajadores informales o “saliendo y pagando” no cuentan con prestaciones, no tienen seguridad social y pueden trabajar muchas más horas. Algunos empleadores informales reportan que mantienen un pequeño número de pases para que sus trabajadores acudan a las clínicas de salud, pero la mayoría de los trabajadores informales deben encontrar atención médica como puedan. Los trabajadores formales e informales deben resolver sus necesidades de cuidado infantil de manera informal y con un costo significativo. Los ingresos semanales de los trabajadores informales son menores, no solo porque su salario diario es menor, sino también porque no necesariamente son contratados todos los días.



Sin embargo, la segmentación formal-informal de la fuerza laboral es compleja. Algunos trabajadores prefieren el trabajo informal porque pueden seguir las actividades de cosecha en las que se recibe mejor pago, tanto en Baja California como en otros lugares, y pueden ganar mejor que los trabajadores formales; algunas mujeres prefieren la flexibilidad del trabajo informal porque les permite ausentarse algunos días de la semana; y finalmente, otros no tienen opciones de trabajo formales por la carencia de documentos de identificación, la imposibilidad de cumplir con los requisitos médicos o porque son personas muy mayores o muy jóvenes. Encontramos algunos trabajadores menores de edad en el mercado laboral informal. Finalmente, hablamos con dos empleadores que describen cómo su producción puede ser exportada, al mismo tiempo que emplean trabajadores “saliendo y pagando”.

Condiciones de vida

Numerosos testimonios enfatizaron hasta qué punto han mejorado las condiciones de vida. Hoy en día, hay tres tipos de vivienda: la vivienda empresarial, que normalmente reproduce el diseño de una comunidad tradicional del sur de México y suele contar con tienda, clínica, comedor, plaza y algunas veces guardería, área de juegos o cancha y escuela. Los empleadores no les cobran la vivienda a sus trabajadores. Visitamos cinco y en todas ellas los administradores reportaron algún mecanismo para mantener bajos los precios en las tiendas. Las viviendas empresariales están disponibles para los trabajadores que han sido contratados desde sus lugares de origen y que son transportados por la misma empresa. Debido al COVID-19, nos dijeron que las tasas de ocupación eran más bajas de lo normal.

Otro tipo de vivienda son las cuarterías administradas por particulares que cuentan con habitaciones para trabajadores solos o familias que llegan por su cuenta, sin un contrato. El baño y la cocina suelen compartirse entre todos los trabajadores y sus condiciones son peores que en las viviendas empresariales. Las familias suelen cocinar en el exterior. Estas viviendas representan la opción principal para los trabajadores que llegan sin contactos y que suelen trabajar en el mercado informal. Todas las que visitamos estaban construidas de material, a veces con techo de lámina. La falta de servicios urbanos hace que los baños estén conectados a simples letrinas y cada familia debe almacenar agua en sus propios tinacos o contenedores. Escuchamos testimonios sobre viviendas que hasta recientemente tenían condiciones mucho peores.

Finalmente, cuando los trabajadores han tenido la oportunidad de ahorrar o cuando forman una familia, muchos compran lotes de 300 a 600 metros cuadrados. Estos lotes cuestan de \$30,000 a \$60,000 —de \$1,500 a \$3,000 dólares—. Sin embargo, no están regularizados y el trámite de propiedad puede tomar hasta una década. En este tiempo muchos trabajadores venden el lote, se mudan o abandonan la propiedad. Muchos lotes se venden sin ningún tipo de servicio. En las colonias más antiguas la mayoría de las casas están construidas de material, pero también entrevistamos a muchos trabajadores viviendo en condiciones muy deficientes. Los funcionarios del INFONAVIT afirman que la principal razón por la que los trabajadores no pueden acceder a un fondo de ahorro para la vivienda es porque la mayoría de los lotes que compran son irregulares.



El siguiente cuadro describe la calidad de la vivienda para trabajadores formales en Baja California y otras áreas de exportación.

Cuadro IV. Calidad de vivienda y acceso a servicios, muestra aleatoria 2019-2020 y Baja California, 2021 (%)

	Agua corriente	Piso de material	Techo de material	Muros de material	Electricidad	Drenaje	Estufa de gas	Refrigerador
ENJOREX 2019								
Total	91	95	75	90	99	90	86	69
ENJOREX Baja California 2021								
Estatus migratorio								
Local	83	76	23	56	95	59	93	79
Migrante permanente	71	76	21	52	94	59	91	63
Migrante temporal	87	69	28	58	97	55	80	33
Total	79	74	24	55	95	58	88	56

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020.

Como puede verse en el cuadro, con excepción de la electricidad, el resto de los aspectos que definen la calidad de la vivienda son considerablemente peores en Baja California. Exceptuando a los trabajadores en viviendas empresariales, el resto debe pagar por agua, recolección de basura y transporte local a precios comparativamente muy altos. Nuestro estudio regional detalla estos costos.

La única clínica de segundo nivel disponible en la región es el Hospital Regional no69 en la delegación Vicente Guerrero. Es un hospital de 60 camas con atención abierta que ofrece cuatro o cinco especialidades médicas. Hay otras dos clínicas del IMSS y dos clínicas familiares, muchos pequeños consultorios privados y tres clínicas de misioneros extranjeros. Las mujeres trabajadoras reportan evitar el hospital regional debido a que el maltrato y la negligencia médica son frecuentes y el estudio regional expone casos de niños y adultos que han sido mal diagnosticados y no lograron ser tratados a tiempo por enfermedades graves. La carencia de suministros médicos es la norma.

Entre seis y ocho guarderías han cerrado recientemente. El IMSS de Seguridad Social ofrece un subsidio de \$210 dólares o \$4,200 pesos mensuales por cada niño a los empleadores que construyan guarderías y ofrezcan este servicio. Hasta ahora han sido pocos los empresarios que se han comprometido.



Perspectivas

No hay duda de que la mayoría de las dificultades en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores tienen una larga historia y que, de hecho, algunos aspectos han mejorado considerablemente. Sin embargo, tanto por razones estratégicas como por el énfasis del gobierno en la justicia social, San Quintín y otras áreas en Baja California requieren atención urgente y efectiva de parte de todos los niveles de gobierno. Estas son algunas de las acciones que en nuestra opinión se requieren:

- 1) Programas sociales. Los programas de transferencias de este gobierno son los más grandes de todos los tiempos. Familias de madres solteras y familias con ingresos por debajo de cierto umbral, deben tener acceso a programas sociales que mejoren su calidad de vida. Los jóvenes por debajo de los 16 años deben recibir becas individuales para que asistan a la escuela y se mantengan fuera del trabajo.
- 2) Aplicación de la ley. Aunque estamos de acuerdo con los empleadores en que la afiliación al IMSS es costosa e ineficaz, pues ofrece muy pocos servicios a los trabajadores, también es cierto que los empleadores evitan pagar IMSS e INFONAVIT si les es posible. Las empresas y los pequeños empleadores deben ser incorporados al IMSS.
- 3) Manejo en la cadena de suministros. Nuestro trabajo y el de otros, pueden guiar a mexicanos y a compradores internacionales para ser cuidadosos al comprar a ciertos proveedores en ciertas áreas. Deben requerir pruebas del cumplimiento de la ley del trabajo. El sello que identifica a una empresa como libre de trabajo infantil puede ayudar, pero las empresas deben aprobarlo cada año.
- 4) Provisión de servicios a cambio de contribuciones de los trabajadores y sus empleadores. No hay duda de que los trabajadores —y sus empleadores— reciben menos de lo que aportan en Baja California. El IMSS debe proveer los servicios por los que se le paga.
- 5) INFONAVIT. Algo similar ocurre con las contribuciones para fondos de vivienda. En teoría, los trabajadores deberían poder acceder a préstamos usando sus ahorros —y sus trabajos— como colateral. Pero no pueden. Primero, la propiedad de la tierra debe ser legalizada y la venta de terrenos irregulares debe terminar. Segundo, los funcionarios describieron un programa a través del cual los trabajadores pueden obtener préstamos para construir en lotes que ocupan con sus familias. Este programa debe ser implementado.
- 6) Los gobiernos local y estatal deben proveer servicios públicos a estas áreas. El costo tiende a ser alto, especialmente por la provisión de agua, pero la reciente municipalización de San Quintín podría ayudar junto con el apoyo del gobierno estatal.



INTRODUCCIÓN

El trabajo agrícola en México se ha caracterizado por las condiciones laborales sumamente precarias en las que se encuentran los jornaleros. Entre ellas, destacan la ausencia de contratos formales, de seguridad social, los bajos salarios y las largas jornadas laborales. Incluso se han señalado violaciones a los derechos humanos y situaciones de explotación laboral que incluyen el trabajo infantil. En años recientes estas condiciones han presentado cambios importantes originados desde distintos ámbitos. Entre ellos, destaca la exigencia de los consumidores por productos elaborados en condiciones dignas, el énfasis de la responsabilidad social en el sector agrícola, acciones de inspección y convencimiento emprendidas por los gobiernos federal y estatales, y la organización de los mismos trabajadores para exigir el cumplimiento de sus derechos. Estos cambios se han presentado principalmente en el mercado de la agricultura de exportación que en las últimas décadas ha apostado por la producción de mercancías hortofrutícolas de alto valor agregado.

En este texto nos proponemos definir de manera rigurosa y confiable las condiciones de trabajo de la población jornalera de Baja California, principalmente de la que labora en cultivos de exportación en la Región Costa que comprende a San Quintín, y explicarla en términos del desarrollo de esta región en el estado de Baja California, y en su entorno regional más amplio, que por una parte comprende los estados de donde provienen los trabajadores, y por la otra aquellos a donde se dirige la producción, como son una gran parte del Occidente de México, y la Costa Oeste de Estados Unidos. Este es entonces un estudio regional porque ubica estas condiciones de trabajo en términos de los cambios regionales a los que da lugar, y de sus interacciones con estos otros territorios dentro y fuera de México.

Para este análisis regional de las condiciones de trabajo en la Región Costa de Baja California nos basamos en varios tipos de fuentes. En primer lugar, en los trabajos de académicos que han estudiado el tema, básicamente desde El Colegio de la Frontera Norte (COLEF), la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En segundo lugar, de fuentes oficiales especializadas en población, afiliación al IMSS, producción agrícola y otros temas. En tercer lugar, en una encuesta diseñada por nosotros y aplicada con el apoyo del CABC. Y en cuarto lugar, en el trabajo de campo directo en el Valle de Mexicali y, sobre todo, San Quintín y sus alrededores, en dos estancias que tuvieron lugar en junio y julio de 2021. El trabajo de campo fue particularmente fructífero gracias al apoyo del CABC y de múltiples agencias y organizaciones que nos abrieron las puertas y nos presentaron a actores cruciales de la región: trabajadores formales e informales, empresarios y altos funcionarios, delegados federales, líderes sociales, maestros, médicos y enfermeras, pequeños agricultores, funcionarios municipales y otros. A ellos nuestro agradecimiento.

En México, la agricultura de exportación es antigua, pues desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX había regiones que vendían su producto fuera del país. Este es el caso del Valle de Culiacán, de la zona algodonera de Mexicali, de las haciendas azucareras en el centro del país y el Golfo, y de las plantaciones en el sur de México. Sin embargo, hay otras



regiones que se han desarrollado en épocas más recientes, adquiriendo gran relevancia en la producción para el mercado internacional. En Baja California las dos principales zonas de agricultura de exportación son la Región Costa de Baja California, en donde se encuentra el Valle de San Quintín, cuyas particularidades como una zona de reciente desarrollo con altos niveles de tecnificación han impactado en las condiciones laborales y sociales de los jornaleros, y el valle de Mexicali, que posee una mayor historia y sigue siendo líder en producción agrícola en el estado. La Región Costa es la de desarrollo más reciente, y la que atrajo el foco de nuestra atención, aunque también incluimos el Valle de Mexicali en la encuesta.

Cuadro 1. Valor de la producción agrícola en millones de pesos* y porcentaje de participación de las principales zonas agrícolas** en el estado de Baja California 2015-2020

Indicador	2015	2016	2017	2018	2019
Valor de la producción en Baja California	17,475.10	17,974.98	19,177.18	19,010.35	20,764.60
Valor de la producción en la zona agrícola de Mexicali	7,494.91	8,735.05	9,372.80	9,210.05	7,793.42
% de participación de la zona agrícola de Mexicali en el estado de Baja California	42.88%	48.59%	48.87%	48.44%	37.53%
Valor de la producción en la zona agrícola de Ensenada	2,484.51	2,327.17	2,280.55	2,295.46	1,464.46
% de participación de la zona agrícola de Ensenada en el estado de Baja California	14.22%	12.95%	11.89%	12.07%	7.05%
Valor de la producción de la zona agrícola de San Quintín (CADER)	7,428.87	6,836.43	7,435.67	7,434.44	11,460.69
% de participación de la zona agrícola de San Quintín en el estado de Baja California	42.51%	38.03%	38.77%	39.11%	55.19%

Fuente: elaboración propia con datos del SIAP a través del SIACON.

*El valor de la producción está expresado en valores reales según el INPC con año base de cálculo 2018.

** Para conocer el valor de la producción de los valles agrícolas se tomaron como referencias los datos por Centro de Apoyo al Desarrollo Rural (CADER). El Valle de Mexicali se constituye por los CADER: Benito Juárez, Cerro Prieto, Colonias Nuevas, Delta, Hechicera, G. Victoria y Valle Chico. El Valle de Ensenada corresponde al CADER de Ensenada y el Valle de San Quintín al CADER de San Quintín.

El desarrollo agrícola del Valle de San Quintín comenzó en la década de los setenta, influenciado en gran parte por la cercanía con la frontera estadounidense, lo que facilitaba la exportación de productos. La construcción de la carretera transpeninsular en 1973 fue el parteaguas que permitió aprovechar esta ventaja geográfica en el Valle (Velasco et al., 2014). Sin embargo, es hasta las décadas de los ochenta y los noventa que las políticas liberales que se implementaron en el país permitieron negociar con el mercado de hortalizas de California, para completar la demanda en Estados Unidos (Garduño et. al., 2011). Desde entonces el Valle de San Quintín

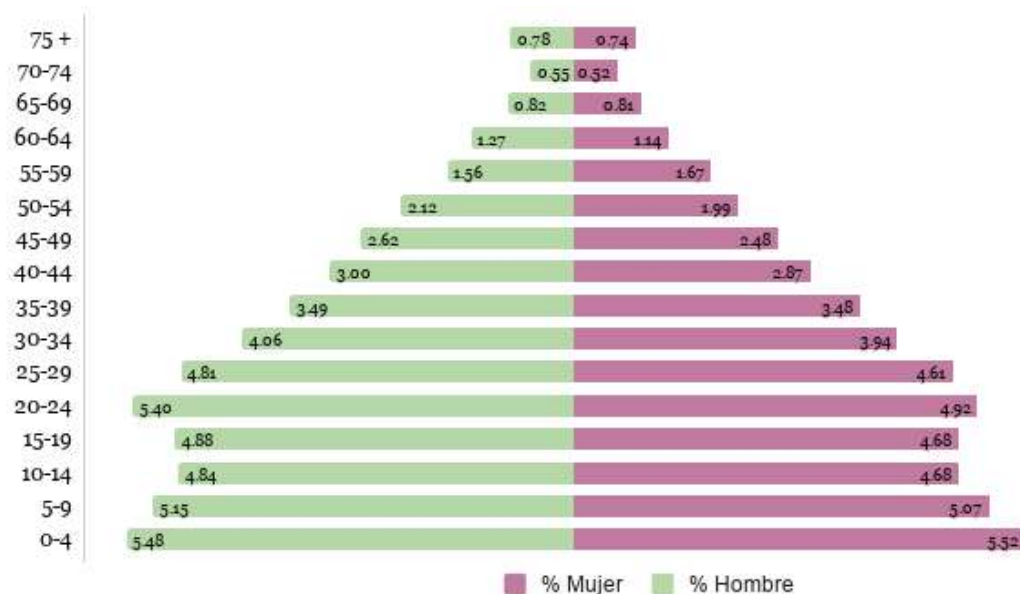


se ha convertido en una zona caracterizada por su agricultura altamente tecnificada y la participación de grandes empresas transnacionales.

Este espacio geográfico que se encuentra en el estado de Baja California, anteriormente pertenecía al municipio de Ensenada. Desde el 27 de febrero de 2020,¹ San Quintín fue constituido como el sexto municipio del estado, integrado por las delegaciones de Camalú, Vicente Guerrero, San Quintín, El Rosario, Cataviña, Punta Prieta, Bahía de los Ángeles y Villa Jesús María. Actualmente, este municipio es el segundo productor de fresa y el tercero de jitomate a nivel nacional y en 2019 concentraba el 55.19% del valor de la producción en el estado de Baja California. Estos datos muestran la relevancia que el Valle de San Quintín tiene en la actividad agrícola para el país.

El florecimiento de la agricultura de exportación en esta región no sólo impactó en los valores y volúmenes de producción, sino que ha permitido que esta zona se consolide como uno de los mercados de trabajo agrícola más importantes del país. Con ello, esta zona semidesértica que durante décadas estuvo despoblada e incomunicada, desde los años setenta ha presentado un importante aumento poblacional. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), este municipio cuenta con una población de 117,568 habitantes, la mayoría concentrada entre las delegaciones de Camalú y El Rosario, que son las mayores de las cinco delegaciones que comprenden la microrregión del Valle de San Quintín (Espinosa-Damián, 2013).

Figura 1. Pirámide poblacional por porcentaje del municipio de San Quintín, Baja California, 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

1 El Órgano del Gobierno Constitucional del Estado de Baja California (2020), anunció que desde el 27 de febrero de 2020 San Quintín sería considerado como un municipio del estado de Baja California según la XXIII Legislatura del Estado de Baja California. Anteriormente este territorio era parte del municipio de Ensenada.



En los años setenta empezaron a llegar jornaleros migrantes, traídos por empresas de Sinaloa y Mexicali que eran productoras de tomate de piso y buscaban exportarlo a Estados Unidos (Velasco et al., 2014). Los empresarios reclutaron mano de obra foránea, principalmente proveniente del sur de México; entre ellos indígenas zapotecos, triquis, nahuas, tarahumaras y tarascos (Garduño, 1991; Coubès, 2007). De esta manera, San Quintín se convirtió en un destino más del circuito migratorio del noroeste de México.

En las décadas de los setenta y los ochenta la migración estuvo constituida principalmente por varones que viajaban sin sus familias. Ellos trabajaban en San Quintín únicamente durante la época de cosecha que requiere un uso intensivo de mano de obra (Garduño et al., 2011). Muchos de estos jornaleros alternaban los periodos de cosecha en San Quintín —de junio a septiembre— con el trabajo agrícola en Sinaloa, que empezaba en el mes de octubre y terminaba a finales de abril (Barrón-Pérez, 1993). En la década de los ochenta, además del tomate se empezaron a producir cultivos de primavera e invierno como la fresa y el cebollín, que permitieron que la producción se extendiera a lo largo de todo el año (Garduño et al., 2011). Esta diversificación sumada a la intensificación de los cultivos y a la innovación tecnológica, propició un aumento en la demanda de mano de obra. Así, el patrón migratorio se transformó de un patrón temporal —circular o pendular— e individual a uno permanente y familiar (Garduño et al., 2011), lo que dio pie al asentamiento de la población jornalera migrante. Este proceso migratorio se muestra claramente en la actualidad. Los datos del Censo de Población y Vivienda, 2020 muestran que el 43.9% de la población de la entidad nació en otro estado y que de este porcentaje el 41.3% proviene del estado de Oaxaca (INEGI, 2020).

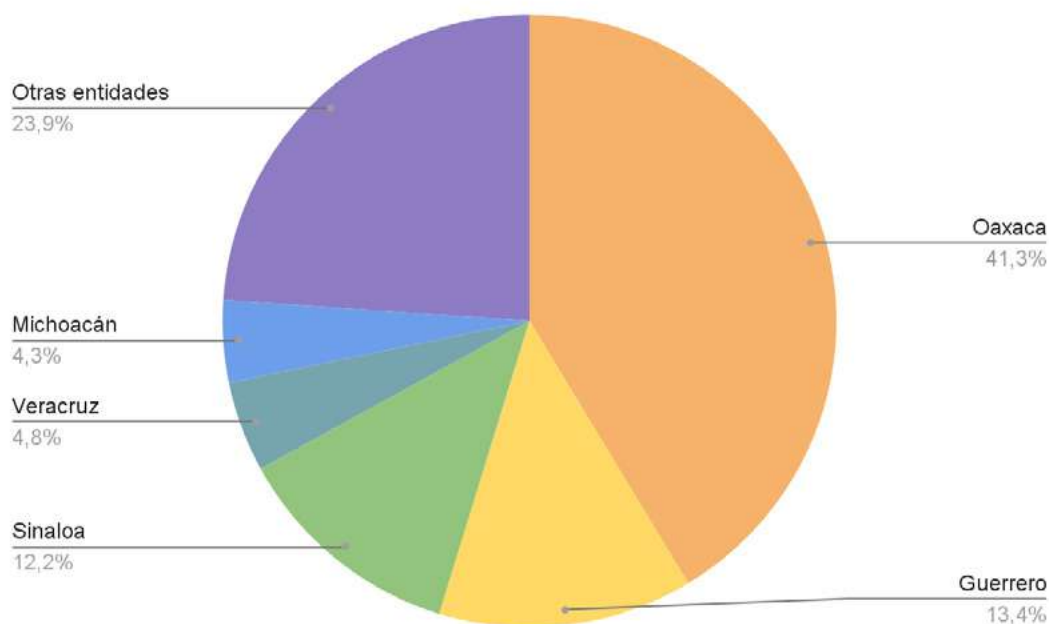
Los distintos orígenes de los habitantes de San Quintín también se muestran en el porcentaje de la población hablante de lengua indígena. Si bien los pueblos kiliwa, pa'ipai, kumiai y cucapá son originarios de Baja California (Navarro-Smith & Cruz-Hernández, 2015), estos habitan principalmente en los municipios de Ensenada y Mexicali (Secretaría de Cultura, 2021). De acuerdo con Everardo Garduño (1991), en la década del noventa la población indígena que tenía mayor presencia en el Valle de San Quintín era de la Mixteca oaxaqueña. Este mismo autor señala que en esta década del total de la población indígena el 63% era mixteca, el 20% zapoteca, el 13% triqui y el 4% estaba conformada por nahuas, tarahumaras y tarascos (p. 88). Actualmente, el 15.71% de la población de 3 años y más del municipio de San Quintín es hablante de lengua indígena.

El asentamiento de trabajadores provenientes de otros estados del país no sólo impactó en el incremento poblacional, sino que se tradujo en una serie de necesidades en temas como la vivienda, los servicios básicos, la educación, la salud y el cuidado. Las carencias sociales se sumaron a las precarias condiciones de trabajo que prevalecían en la región. Ya desde los ochenta estas necesidades habían originado distintas movilizaciones para demandar mejores condiciones de vida y de trabajo. Sin embargo, la que más resonancia tuvo fue el paro laboral realizado el 17 de marzo de 2015 que impactó a nivel nacional y mundial. Durante el movimiento, los trabajadores presentaron una lista de exigencias para la mejora de las condiciones laborales y de vida en el Valle de San Quintín. Si bien algunas de las empresas ya cumplían con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo (LFT), lo cierto es que el



cumplimiento no era algo generalizado por todas las empresas y productores del Valle. Por el contrario, continuaban presentándose irregularidades sobre las condiciones y los derechos laborales de los jornaleros. El movimiento de 2015 fue un parteaguas en este sentido, no sólo para el Valle sino para todo el sector agrícola.

Figura 2. Las cinco principales entidades de nacimiento de los habitantes del municipio de San Quintín*, 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.
*El porcentaje es respecto al total de la población nacida en otra entidad.

Cuadro 2. Distribución por edad y sexo de la población de 3 años y más hablante de lengua indígena en el Valle de San Quintín, Baja California, 2020

Total		Hombres				Mujeres			
Población hablante de lengua indígena	% del total de la población	Total	3 a 14 años	15 a 64 años	65 años y más	Total	3 a 14 años	15 a 64 años	65 años y más
17,250	15.71	8,974	779	7,642	553	8,276	753	6,925	598

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.



Aunque las condiciones laborales de los jornaleros han cambiado de manera importante en las últimas dos décadas, esta transformación no ha ocurrido de manera homogénea. Mientras hay trabajadores que cuentan con contrataciones formales y todas las prestaciones de ley, es posible identificar a aquellos que trabajan por el jornal con patrones distintos y sin ninguna relación laboral reconocida. Tanto el mejoramiento de las condiciones de trabajo, como las diferencias que persisten entre los jornaleros, son consecuencia del mismo desarrollo de la agroindustria de exportación en la región. Frente a este panorama surgen tres preguntas que buscan comprender esta diferenciación: ¿Cómo ha impactado el desarrollo de la agricultura de exportación las condiciones de vida y trabajo de los jornaleros del Valle de San Quintín?, ¿existen características particulares que propicien diferencias entre las condiciones de vida y de trabajo de unos jornaleros y otros? y ¿el reconocimiento de la marca lleva a los grandes comerciantes y a los consumidores a ejercer presión de manera más efectiva sobre ciertas empresas?



METODOLOGÍA

El presente trabajo busca dar respuesta a estas preguntas con el objetivo de explicar cuáles son las condiciones de vida actuales de los trabajadores agrícolas, tanto las de aquellos que cada temporada migran para emplearse en los campos del Valle, como las de aquellos que residen permanentemente en la región. Esto con el fin último de identificar los elementos que interactúan e inciden en el cambio o en la permanencias de dichas condiciones, ya sea favoreciendo las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores del campo o manteniendo las dificultades que han caracterizado al trabajo agrícola por décadas. Para ello se desarrolló una estrategia metodológica basada en tres fuentes: un análisis de las grandes tendencias a partir de fuentes oficiales, nuestra encuesta representativa de trabajadores y el trabajo etnográfico. El planteamiento del problema se hizo a través de una revisión bibliográfica que permitió dibujar el contexto sociohistórico de la región. Esto se complementó con un análisis sociodemográfico de las bases de datos del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP) y los datos abiertos del IMSS.

En segundo lugar, durante los meses de marzo a mayo de 2021 se aplicó una encuesta aleatoria y estratificada a trabajadores de doce empresas exportadoras de diversos cultivos, y de diversos tamaños, en el Valle de Mexicali y en la Región Costa, que nos permitió definir de manera rigurosa y representativa las condiciones de trabajo y las principales condiciones de vida de estos trabajadores de la agricultura de exportación. Esta encuesta se denomina ENJOREX Baja 2021. La muestra fue seleccionada a partir de una lista anonimizada de miembros del CABC, de donde en primer lugar se sortearon miembros, en segundo lugar se corrigió la lista para que hubiera una diversidad de empresas según tamaño y cultivo, en tercer lugar se obtuvo permiso de la empresa seleccionada, y por último nuestros encuestadores seleccionaron a los trabajadores a entrevistarse en cada empresa. Para todo ello contamos con el apoyo directo del equipo del CABC. La encuesta comprendió a casi mil trabajadores. La muestra es representativa de trabajadores de los principales cultivos, de las empresas principales y de algunas empresas pequeñas. Las empresas representadas en la encuesta emplean a 19,200 trabajadores, que representan el 36% del total de los trabajadores agrícolas manuales del estado de Baja California, según el Censo de Población y Vivienda 2020.²

Con el fin de poder aplicar la encuesta en cualquier contexto, es decir para permitir la auto- aplicación en caso de que la pandemia hiciera imposibles las entrevistas con sana distancia, el cuestionario de nuestra encuesta ENJOREX (2019-2020) fue transformado en una app android por un equipo de programadores que contratamos para tal fin. Este cambio hubiera hecho posible hacer una encuesta a partir de los celulares de los trabajadores, en caso de que hubiera sido necesario. Sin embargo, no lo fue, gracias a que Baja California fue

² El censo reportó 53,000 jornaleros en Baja California en 2020. Según algunos funcionarios de grandes empresas, el censo captó menos jornaleros que los habituales en Baja California en 2020, porque había iniciado la pandemia y una gran cantidad de trabajadores migrantes había partido a sus comunidades de origen, por temor de contagiarse en Baja California, o bien de que sus comunidades se cerraran y no les permitieran entrar cuando la pandemia avanzara más.



uno de los estados con mayor vacunación en los primeros meses de esta campaña, y que, por tanto, tuvo una evolución muy favorable de los contagios y los casos durante los meses de la encuesta. Durante la pandemia, la secretaría de salud federal ubicaba a cada estado en uno de varios colores, según el número de casos, la ocupación hospitalaria y otros factores. Durante los meses de la encuesta, Baja California se ubicó en el color amarillo del semáforo y las entrevistas presenciales estaban permitidas, aunque con las reservas del caso.

A diferencia de las muestras de la encuesta ENJOREX que aplicamos en 2019 y 2020, la muestra de trabajadores agrícolas de Baja California no incluye trabajadores precarios seleccionados por criterios residenciales. Esto se debió a la pandemia. La encuesta fue aplicada por un equipo de entrevistadores de la UABC. El director del proyecto y la coordinadora de la encuesta, Luz Emilia Lara, decidieron no exponerlos a potenciales contagios en las viviendas de los trabajadores informales, y por lo mismo sólo realizaron entrevistas en las empresas, al aire libre y con sana distancia. Una innovación de la encuesta de 2021 consistió en indagar en dos temas de salud: las enfermedades crónicas de los miembros del hogar y el impacto del Coronavirus (COVID-19) en el trabajador, sus compañeros de trabajo y su familia. El primer tema se preguntó de manera similar a la sección de enfermedades crónicas de la encuesta National Agricultural Workers Survey (NAWS), de Estados Unidos, cuyos resultados se pueden comparar. La sección sobre COVID-19 fue extremadamente breve y no se diseñó con fines comparativos. Por último: para ubicar los resultados en el contexto nacional, el análisis que se presenta en este estudio incluye algunos cuadros comparativos de las condiciones encontradas en Baja California en 2021 y de las encontradas en la ENJOREX los dos años anteriores.

Posteriormente se realizó trabajo de campo antropológico durante junio y julio de 2021 en el Valle de San Quintín. Durante el trabajo de campo se realizó observación participante y se entrevistó a distintos actores sociales involucrados con el sector agrícola: funcionarios públicos, productores, personal de las empresas agrícolas, líderes sociales, miembros de organizaciones sociales y trabajadores del campo. Con la intención de observar las prácticas sociales de manera precisa con énfasis en las condiciones laborales, además de visitar varias empresas y ranchos agrícolas de la región y viviendas colectivas y privadas de trabajadores, se hicieron visitas recurrentes a uno de los puntos de contratación de trabajadores temporales de San Quintín, ubicado en el parque Lázaro Cárdenas. Una de esas visitas resultó en una jornada de trabajo en una empresa exportadora de ejote, en donde Elisa Martínez y Diana López fueron contratadas como jornaleras, y por lo mismo fueron testigos de primera mano de las condiciones de trabajo. Además se agregan datos recabados durante un recorrido de campo realizado en el mes de noviembre de 2018.

Por lo anterior, este estudio regional incluye los resultados de primera mano de nuestro trabajo empírico en la encuesta y en nuestras estancias de trabajo de campo, además de que incluimos algunas aportaciones académicas previas del COLEF y otras instituciones y se analizaron fuentes oficiales indispensables para establecer el rumbo de los cambios sociales.

En el primer apartado se presenta el contexto que favoreció el desarrollo agrícola de la región, culminando con la descripción de los modelos productivos que predominan en el Valle. El segundo apartado consiste en un recuento sobre las condiciones laborales del Valle y las transformaciones que han tenido en las últimas décadas. El tercero se enfoca en las condiciones



laborales actuales de los trabajadores, mostrando las diferencias que hay entre aquellos que se encuentran trabajando formalmente y los denominados “saliendo y pagando” que son los que laboran por la jornada sin ningún tipo de prestación laboral ni contratación formal. En este mismo se habla de las particularidades de los trabajadores migrantes temporales. Las condiciones de vida que incluyen temas como la vivienda, los servicios básicos, la salud y el cuidado se analizan en el cuarto apartado del texto. En él también se señalan las carencias que predominan en el Valle y las formas en las que afectan el día a día de los jornaleros.

Para finalizar el documento se incluye un espacio dentro del texto para hablar de los efectos y las estrategias que se han generado en el sector agrícola a raíz de la pandemia generada por la COVID-19. Todo este trayecto permite comprender de qué manera la agricultura de exportación del Valle de San Quintín ha generado cambios en las condiciones de vida de los trabajadores agrícolas y sus familias, favoreciendo mejores condiciones laborales en comparación con el mercado laboral agrícola tradicional. Sin embargo, estas condiciones por una parte difieren según el tipo de contratación formal o informal de los trabajadores, y por la otra también según sus condiciones de residencia y de vida. En Baja California una proporción sustancial de la fuerza de trabajo vive en albergues construidos y gestionados por las mayores empresas, mientras que otros trabajadores han ido creando colonias, con mucha frecuencia muy pobremente dotadas de los servicios mínimos lo cual, en un entorno desértico, provoca desafíos para la calidad y el costo de vida de estos trabajadores.



I. DE DESIERTO A VALLE AGRÍCOLA

Lo que antes fueron tierras semidesérticas³ e inhóspitas, el día de hoy es una de las zonas agrícolas más tecnificadas del país. El Valle de San Quintín es uno de los pioneros en agricultura protegida. Actualmente, la totalidad de su producción es de riego por goteo. Su desarrollo como una de las principales zonas agroindustriales del país tiene su origen más reciente en la década de los cuarenta, cuando pequeños productores del occidente de México fueron desplazados a esta zona como parte de la reforma agraria (Velasco et al., 2014). Desde entonces el Valle se configuró como un espacio agrícola para la exportación. En este apartado se explica la forma en la que se generó este proceso, así como la estructura y organización que hoy en día presenta. Las familias que arribaron al Valle comenzaron a producir cultivos tradicionales de temporal como los son el maíz, el frijol y la calabaza (Velasco et al., 2014, p. 69). Este es el caso de la familia de uno de los grandes productores del Valle, que llegó de Michoacán en los años cuarenta, como él mismo lo relata:

Por allá a mediados o fines de los 40, cuando el general Lázaro Cárdenas era presidente de México, él era michoacano. Entonces, el presidente promovió [...] poblar estas regiones que eran muy inhóspitas en aquel entonces, no había casi vías de comunicación hacia el norte, ni nada. Pero organizó a la gente ejidataria de Michoacán y los invitó a venir a incursionar a Baja California para darle vida a esta región.

(Entrevista a O. Z.,⁴ 24 de junio de 2021).

Este productor cuenta que en aquel entonces su familia cultivaba maíz, frijol y chile. El salto de este tipo de agricultura tradicional a pequeña escala a la pujante agroindustria de exportación que actualmente predomina, se gesta con la construcción de la carretera transpeninsular en 1973 (Velasco et al., 2014, p. 71). Esta vía de comunicación permitió la venta y el transporte de productos frescos, lo que fue el detonante del sector. Anteriormente, el largo camino de terracería no permitía que los productos frescos llegaran en buen estado a ninguna población numerosa. Esto lo explica un ingeniero que trabaja en una de las grandes empresas de la región: “en esa época los productores de chile tenían que secar el producto porque no aguantaba el transporte de uno o dos días completos por terracería hasta Ensenada” (extracto de diario de campo, 09 de junio del 2021). Con esta nueva posibilidad para comercializar productos frescos, llegaron al Valle empresas sinaloenses que introdujeron hortalizas, principalmente el tomate.⁵

3 La precipitación media anual en esta región de Baja California oscila entre 80 y 250 mm. al año. Es decir entre menos de un décimo y un cuarto de la precipitación promedio del país, que es de 1069 mm. (Comunicación personal con un ingeniero experto en agua que trabaja en una de las grandes empresas de la región y climate data. org: <https://es.climate-data.org/america-del-norte/estados-unidos-de-america/misuri/mexico-16890/>).

4 Con la finalidad de proteger la privacidad y confidencialidad de todas las personas que participaron en este estudio, los nombres han sido cambiados por seudónimos.

5 También conocido como jitomate o tomate rojo en otras zonas del país. En este texto se utilizarán los términos indistintamente.



Los productores locales incursionaron también en este nuevo cultivo. Este es el caso de la familia de pequeños productores antes mencionada, que aprendió de los sinaloenses y fue creciendo hasta convertirse hoy en día en el principal productor de tomate de la microrregión. Lo que alguna vez comenzó como una empresa familiar, se convirtió en una de las empresas más grandes de San Quintín, que incluso tiene su propia comercializadora para exportar.

El arribo de empresas sinaloenses y el crecimiento de los productores locales, devino en el incremento de la superficie sembrada. Esta misma época estuvo marcada por la disponibilidad de agua y la perforación de pozos. En aquel entonces este recurso no representaba un problema, pues como los cultivos eran a cielo abierto con facilidad cambiaban el área de siembra cuando un pozo escaseaba. Sin embargo, con el paso del tiempo el agua comenzó a escasear. La posición geográfica en la que se encuentra el Valle de San Quintín, permite que éste sea un espacio idóneo para la producción agrícola a lo largo de todo el año, pues se trata de una zona con un clima mediterráneo que oscila entre los 5 y los 30 grados. Sin embargo, una de las condiciones climatológicas que presenta es la poca precipitación pluvial. En una área en donde la agricultura es la principal actividad económica, esta situación se ha convertido en uno de los principales problemas.

La disponibilidad de agua que se tenía en la década de los ochenta, cuando comenzó el despegue de la agroindustria con la producción de tomate, era suficiente para cubrir las necesidades de la región. Sin embargo, la precipitación total es de alrededor de un décimo del promedio nacional. Con el paso del tiempo la actividad agrícola y los centros poblacionales incrementaron y con ello también lo hizo la demanda de agua. Al tratarse de una zona semidesértica la escasez de lluvia es una constante, lo que impacta directamente en la capacidad de recarga de los acuíferos. Según el testimonio de uno de los productores más importantes en la región, en San Quintín tienen periodos de sequía de 15 a 20 años. Él mismo afirma que en los 73 años que tiene viviendo en la región, únicamente se han presentado dos lluvias relevantes para la recarga de los mantos acuíferos: Una fue en el 78-79 y otra fue en el 92-93. Después ha habido lluvias menos importantes. “En toda esta vida son las únicas dos avenidas en las cuales se recargaron los mantos acuíferos” (entrevista O. Z., 24 de junio de 2021).

Esta situación no sólo generó que el nivel de los cuerpos de agua descendiera, sino también la calidad de ésta. Un ingeniero especialista en el tema del agua explica que al bajar el nivel de agua de los pozos los canales pierden presión, lo que ocasiona que el agua de mar se filtre salinizando los pozos de agua dulce:

En la región el agua de los pozos comenzó con 400 o 500 partes por millón, pero éstas han ido en aumento. Cuando el nivel sobrepasa las 1,500 o 2,000 partes por millón, el agua ya no se puede usar para siembra (con algunas excepciones como el cultivo de cebolla). Cuando el agua llegó a las 2,000 o 4,000 partes por millón las empresas comenzaron a invertir en desalación. Hoy en día el agua de la región llega a tener hasta 36,000, 24,000 o 18,000 partes de sal por millón.

(Extracto de diario de campo, 09 de junio de 2021).



La carencia de agua marcó un parteaguas en la producción agrícola. A finales de la década de los noventa y principios del dos mil, los productores y las empresas comenzaron a invertir en tecnología para tener un mejor aprovechamiento de ésta. Una de las tecnologías que se implementó fue el riego por goteo que permitió tener un mejor aprovechamiento del agua. Actualmente, según nos informó el ingeniero experto en agua, San Quintín es la única zona del país que funciona en su totalidad con riego por goteo. Fue una de las grandes empresas de la región, dedicada en aquel momento al cultivo de tomate y de otras hortalizas, la que implementó la primera desalinizadora para uso agrícola. De la mano con la escasez de agua, comenzaron a presentarse daños en los cultivos originados por la presencia de plagas. Para controlar esta situación, otra de las grandes empresas optó por la conversión de la agricultura tradicional a la agricultura protegida. Esto lo hizo en 2003 bajo la asesoría de una empresa israelí experta en tecnología de malla sombra e invernaderos.

Desde ese momento la producción agrícola comenzó un proceso de transformación de una agricultura extensiva a una agricultura tecnificada con altos rendimientos y mejor calidad de los productos. El mismo ingeniero que hemos referido afirma que la falta de agua y el sucesivo cambio tecnológico, ocasionó que de sembrarse 28,000 hectáreas en 1985, en la actualidad haya una superficie de siembra menor a las 8,000 hectáreas. A pesar de haberse reducido en un 72 por ciento el área de siembra, los volúmenes de producción se mantienen gracias a la tecnología que permite aprovechar mejor los recursos y cuidar la calidad del producto. Actualmente gran parte de lo que se produce se hace con tecnología de agricultura protegida y con desaladoras de agua. Los ingenieros distinguen tres tipos de agua y dos tipos de procesos de desalación. El primero es el agua dulce, que ya es muy escasa y para fines agrícolas no existe. El segundo, que es el más extendido y menos complejo, consiste en la desalación de agua salobre del subsuelo. Esta agua, si bien contiene muchas más sales que el agua dulce, tiene menos que el agua de mar, y su proceso de desalación es relativamente sencillo. La novedad en la región, y en el país, es el uso de la tercera fuente de agua, que es el mar, de manera directa. El Valle de San Quintín cuenta con más de 80 desaladoras que se han construido para limpiar el agua salobre de los pozos. Recientemente, una de las grandes empresas de la región construyó la primera desaladora de agua de mar con fines agrícolas en todo América.⁶

Este cambio se muestra claramente si analizamos los datos de producción agrícola del SIAP del 2005 al 2019. Durante este periodo hay un claro decremento del 58.77% de la superficie sembrada. Aunque la superficie decreció, el volumen de la producción se ha mantenido constante y el valor ha aumentado de manera importante. En este mismo periodo el valor de la producción incrementó de 4,077.97 millones de pesos a 11,460.69 millones, esto es más del doble.⁷

6 Según la información recabada en un recorrido de campo por las instalaciones de la desaladora "la perforación para sacar agua del mar se hace a través de cuatro pozos que conducen el agua a un reservorio. Después el agua es bombeada para pasar por el proceso de ósmosis. El agua desalinizada se manda a un reservorio de agua dulce, mientras que la salmuera o agua de rechazo se regresa al mar infiltrándola por tres pozos en donde hay fractura. El agua desalinizada riega 540 hectáreas a través de un acueducto de 160 kms (extracto de diario de campo, 29 de noviembre de 2018).

7 Tomamos como último año de referencia el de 2019, porque los datos del SIAP para 2020 indican una



Cuadro 3. Producción agrícola* en el Valle de San Quintín, 2005-2020

Año	Superficie sembrada has	Superficie cosechada has	Producción en toneladas ¹	Incremento porcentual de la producción en toneladas respecto al año anterior	Valor de la producción en miles de pesos	Incremento porcentual de la producción en miles de pesos	Valor por hectárea cosechada en miles de pesos
2005	28,097.67	27,897.67	376,817.85		4,077,974.27		146.18
2006	18,525.85	7,806.85	278,026.10	-26.22%	3,854,565.19	-5.48%	493.74
2007	16,230.00	7,127.00	290,753.90	4.58%	2,298,200.55	-40.38%	322.46
2008	22,865.45	17,073.45	308,639.41	6.15%	2,982,763.29	29.79%	174.70
2009	22,625.00	11,478.00	361,457.44	17.11%	4,342,175.87	45.58%	378.30
2010	23,078.15	22,835.15	394,014.84	9.01%	5,664,068.71	30.44%	248.04
2011	19,785.05	18,702.05	306,671.59	-22.17%	3,757,605.46	-33.66%	200.92
2012	17,820.29	14,560.54	376,287.33	22.70%	4,559,565.83	21.34%	313.15
2013	17,950.00	13,144.00	358,381.02	-4.76%	5,256,420.43	15.28%	399.91
2014	12,685.99	7,810.30	358,793.70	0.12%	6,405,914.54	21.87%	820.19
2015	16,104.25	10,026.75	400,969.40	11.75%	7,428,874.86	15.97%	740.91
2016	14,143.00	12,005.00	386,523.02	-3.60%	6,836,438.59	-7.97%	569.47
2017	14,790.58	14,303.58	381,316.83	-1.35%	7,435,676.24	8.77%	519.85
2018	7,072.28	6,966.78	312,086.22	-18.16%	7,434,447.19	-0.02%	1,067.13
2019	11,585.40	11,369.40	390,074.37	24.99%	11,460,692.01	54.16%	1,008.03

Fuente: elaboración propia con datos del SIAP.

*El valor de la producción está expresado en valores reales según el INPC con año base de cálculo 2018.

¹ En el volumen de la producción del año 2016, 2017 y 2019 no se reportan cultivos que al incluirse alterarían el total del volumen expresado en toneladas, pero sí se incluyen en las categorías de hectáreas sembradas, hectáreas cosechadas, valor de la producción y valor por hectárea. Estos cultivos corresponden a 5,276.57 gruesas de flores en 2016, 2,272.75 gruesas de flores en 2017 y 8,695.50 gruesas de flores en 2019.

Las innovaciones tecnológicas que se llevaron a cabo desde inicios del siglo XXI permitieron mejorar la calidad de los productos sembrados. Desde entonces San Quintín se ha convertido en uno de los principales productores de tomate para exportación en el país. No obstante, en años más recientes, la tendencia de los cultivos ha cambiado. Las distintas variedades de *berries*, principalmente la fresa, se han convertido en los grandes protagonistas del Valle. Esto último explica el notable aumento del valor de la producción en los últimos años, pues se trata de productos de mayor valor. Este hecho es evidente si analizamos los datos de producción

reducción de 40% del valor total producido, misma que no es consistente ni con los registros de los productores ni con los registros de importaciones a E.U.



por cultivo. De acuerdo con la información del SIAP, en 2010 el valor de la producción de tomate en San Quintín era de 2,745.15 millones de pesos en valores reales. En 2019 este valor fue de 2,016.56 millones de pesos reales, lo que representa una variación del 26.54%. El porcentaje de decremento del tomate de tan solo el 26.54% en casi 10 años muestra que este mantiene su producción y su relevancia. Por el contrario, el valor de producción de la fresa tiene un importante incremento. En 2010 éste era de 1,559.59 millones de pesos en valores reales y en 2019 se elevó hasta alcanzar los 7,403.66 millones de pesos reales. Es decir, en este periodo aumentó casi cinco veces. El auge de la fresa y de las distintas variedades de *berries* —arándano, zarzamora y frambuesa—, tiene su origen en la llegada de grandes empresas estadounidenses en los años ochenta. Sin embargo, su expansión definitiva fue en los años dos mil con el arribo de una de las grandes empresas comercializadoras de este producto a nivel mundial (Velasco et al., 2014; Garrapa, 2019).

Actualmente los principales cultivos en la región por su valor de producción son la fresa, el tomate, la frambuesa, la zarzamora y el arándano. El incremento de este tipo de cultivos ha tenido como consecuencia la disminución de otros productos de menor valor característicos de la región. El caso más evidente es el del trigo que ha disminuido su extensión en un 79.28%. Si bien el tomate ha tenido poca variación y continúa posicionándose como uno de los cultivos más importantes, otras hortalizas como la calabacita, el nopal, el pepino, la col de bruselas y la cebolla han disminuido notablemente. Entre los diferentes tipos de hortalizas únicamente el espárrago muestra un aumento de tres veces más en la superficie sembrada y de seis veces más del valor con respecto a 2005. A diferencia del comportamiento de estos productos agrícolas, el valor de la producción de la fresa ha incrementado de 2015 a 2019 un 374.72% y su superficie de siembra casi se ha duplicado. Esto nos habla de un cultivo de altos rendimientos en el que se utiliza tecnología de riego, invernaderos y plásticultura. La disminución de la superficie de otros cultivos muestra que los productores de la microrregión están apostando por este tipo de productos de mayor especialización.

1.1 Estructura y organización agrícola en el Valle de San Quintín

El panorama actual del Valle de San Quintín se conforma en gran medida por los grandes y medianos productores —tanto locales como empresas transnacionales— dedicados a la producción hortofrutícola para la exportación. Los grandes y medianos productores funcionan principalmente bajo la modalidad de agricultura por contrato. En este tipo de agricultura los pequeños productores, también denominados *growers*, firman contratos con grandes empresas para producir. Estos contratos no sólo incluyen la compra de lo que se coseche, sino que también se les da capacitación y tecnología para que produzcan los cultivos bajo las normas de las empresas. En este tipo de tecnología también se incluyen las plantas mejoradas o *cultivars*. Esto significa que el contrato con las empresas incluye la entrega de la plántula según sus propias normas y procesos de fitomejoramiento (United States International Trade Commission, 2021). Si bien este es un modelo que predomina en el Valle, sobre todo se presenta en los cultivos de la fresa, arándanos, frambuesas y zarzamoras.



Cuadro 4. Principales cultivos de San Quintín por superficie sembrada y valor de la producción* 2010, 2015 y 2019

Cultivo	2010			2015			2019		
	Superficie sembrada has	Producción toneladas	Valor de la producción	Superficie sembrada has	Producción toneladas	Valor de la producción	Superficie sembrada has	Producción toneladas	Valor de la producción
Arándano	.	.	.	203	1,764	249.62	225	3,425	650.09
Calabacita	503	9,892.2	33.26	478.5	10,864.61	82.73	195.5	2,934.56	17.05
Cebada forrajera achicalada ¹	2,373	4,271.40	10.5
Cebada forrajera en verde	.	.	.	24,02.5	2,510	1.39	.	.	.
Cebada grano	1,927	2312.4	10.11	.	.	.	2,243.7	4,038.66	12.47
Cebolla	1,369.50	65,736	107.74	857.5	49,063.50	213.31	555	17,000	85.08
Col de bruselas	180	2916	52.57	216	4266.25	51.75	45	846	11.84
Ejote	32	165	2.45	166	1460	19.57	84	1,106.4	12.87
Espárrago	40	160	5.68	120	520	21.2	140	1,120	33.64
Frambuesa	160	4,800	351.55	527	9,135.30	1,239.71	771	11,700.8	949.92
Fresa	1,464.70	83,428.82	1,559.59	2,531.25	82,607.73	2,116.73	2,704.6	200,570.88	7,403.66
Nopalitos	312.75	18765	69.2	359	15541.11	37.2	170	7,584	19.49
Pepino	559.9	34,989.20	574.51	472.5	26,984.20	231.51	132.5	7,880	65.54
Tomate rojo (jitomate)	2,041.80	142,508.60	2,745.15	1,955	177,359.26	2,989.22	1,530.4	121,845.47	2,016.56
Trigo grano	8,478	7,206.30	19.68	3,871	168	0.58	1,757	2,635.5	7.49
Zarzamora	.	.	.	50	530	43.99	55	842	87.96
TOTAL	19,441.65	377,150.92	5,541.99	11,806.75	382,773.96	7,298.51	10,608.7	383,529.27	11,373.66

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las estadísticas de la producción agrícola de 2010, 2015 y 2019 del SIAP.

* Valor de la producción en millones de pesos. El valor de la producción está expresado en valores reales según el INPC con año base de cálculo 2018.

¹La palabra achicalda significa deshidratado o secado al sol. Esta palabra es un mexicanismo, así es como aparece en las bases de datos del SIAP.



El caso de Mario, quien es un *grower* que hoy en día produce arándanos y unas pocas hectáreas de frambuesas y zarzamoras para una gran empresa transnacional, ilustra esta modalidad. Mario es un ingeniero agrícola originario de la Ciudad de México. Después de trabajar durante la década de los noventa en Los Ángeles, California, decidió migrar a San Quintín para poner su propia empresa con sus ahorros. En San Quintín contó con el apoyo de un ingeniero que tenía una seleccionadora de legumbres y que se convirtió en su mentor. En el 2000 Mario comenzó su propia empresa con cuatro hectáreas de pepino, rentando tierra y maquinaria. En sus inicios él exportaba su producción a través de la marca del ingeniero que lo apoyó. Con su asesoría logró generar ganancias suficientes para comprar su propio rancho en 2003. Era un rancho abandonado que requería de mucha inversión. En un inicio sembró pepino de suelo y tres años después gracias a un financiamiento logró invertir en 15 hectáreas en mallas, a los pocos años invirtió en 15 hectáreas más. El rancho que Mario había comprado tenía un empaque abandonado. El campo había tenido buenos rendimientos, pero la recesión económica que hubo en 2008 y 2009, afectó fuertemente su producción para 2011 y 2012. El precio del pepino bajó mucho y sembrarlo era una inversión sin ganancias pues “no valía nada”. Las deudas se empezaron a acumular y se convirtieron en un gran problema con los bancos. El rancho de 30 hectáreas era una gran carga. Mario decidió buscar nuevas estrategias y decidió recortar su producción, rentando 20 hectáreas de su rancho a otros productores y cultivando solamente en las 10 restantes. Fue entonces cuando decidió aventurarse y comenzó a alternar el pepino con la fresa, pues había escuchado que ésta generaba muy buenas ganancias. De las 30 hectáreas que solía producir, toda su inversión se enfocó a ocho hectáreas de fresa:

Con los pepinos... teníamos bastante y teníamos muchísimo personal. Y cuando se vino la recesión pues no aguantábamos la nómina fija. Sí la sacábamos pero bien barridos porque no... la inversión que hacíamos no correspondía con el retorno. Entonces no alcanzábamos a hacer los pagos de bancos ni nada de eso. El salto a las *berries* fue una solución buena para salir del hoyo.

(Entrevista a Mario, 25 de junio de 2021).

La fresa que Mario producía era para el mercado nacional, hasta que una gran empresa transnacional se acercó a él para comprarle su producto y que produjera variedades para ellos. Sin embargo, debido al paro laboral que hubo en 2015, Mario perdió todo el producto que había sembrado ese año. El problema económico que ahora tenía lo llevó a producir arándano, cultivo que se puede sembrar en las mallas que él ya tenía. Las plantas fueron financiadas por la empresa para la que produce y le quitaban alrededor de 50 centavos por caja hasta lograr cubrir la deuda. No obstante, la temporada del arándano es muy corta y las ganancias no le permitían cubrir todo el año, así que en el 2019 decidió cultivar también frambuesa y zarzamora. Actualmente, Mario cuenta con 10 hectáreas de arándano y 7.5 hectáreas entre frambuesa y zarzamora. El resto de sus tierras las sigue rentando porque él está completamente enfocado a la producción de *berries*.



Nosotros las rentamos, nos deshicimos de ese rubro, ya no quisimos meternos ahí porque nos enfocamos en las *berries*. Nos estaba yendo bien y pensamos que no podíamos con todo el paquete de estar arriesgando. Las *berries* eran un mercado más seguro que meternos al mercado de pepinos y tomates que era inseguro. Además lleva muchísimo dinero, mucha mano de obra y no sabes si vas a recuperar a veces. Y en el *blueberry* cada año recuperábamos, cada año. Aunque sea poquito pero siempre íbamos para arriba. Del *blueberry* pagamos todas las deudas.

(Entrevista a Mario, 25 de junio de 2021).

Hoy en día Mario se siente satisfecho con su empresa pues “afortunadamente ya no debemos nada, es una empresa sana y ya no queremos volver a ese tipo de aventura de tener un rancho grande”. Afirma que prefiere “enfocarse en poquito” pero con ganancias seguras, pues los ranchos grandes requieren mucha inversión que siempre es un riesgo. El caso de Mario muestra las dificultades que tiene un pequeño productor y las ventajas que tiene convertirse en un *grower*. Esto le permitió tener mayor seguridad y control sobre su producción, además del acceso constante al mercado de exportación a través de la comercializadora.

Además de las grandes y medianas empresas —y los *growers* que producen para ellas— el panorama del Valle también incluye a los pequeños productores conocidos como “rancheros”. Estos últimos se distinguen de las primeras por tener una menor capacidad de producción. Los rancheros se dedican a la horticultura de ciclos cortos con cultivos tales como el chile, el ejote y la cebolla, que implican períodos de trabajo limitados. Sin embargo, durante el trabajo de campo también encontramos rancheros dedicados a la fresa, la frambuesa, la zarzamora y el arándano. Este tipo de productores está enfocado al mercado nacional, pero algunos de ellos también exportan. Los costos que implica producir grandes volúmenes, cultivos de alto valor agregado o comercializar en el mercado internacional por su cuenta, son obstáculos que muchas empresas familiares no pueden sobrellevar, lo que los lleva a optar por otras estrategias que les permitan seguir en pie en un mercado altamente competitivo.

El caso de Bernardo es el de un pequeño productor de 26 años que trabaja con los dos tipos de agricultura, por contrato para una gran empresa que exporta semillas de flores y hortalizas y de forma tradicional con la siembra de hortalizas. La producción mediante la agricultura tradicional la vende principalmente para el mercado nacional, aunque en algunas ocasiones ha podido exportar mediante una comercializadora. La historia de este productor se remonta a la década de los sesenta, cuando comenzaron las migraciones de trabajadores del centro y occidente de México hacia Baja California. El abuelo de Bernardo formó parte de ellas y salió de Zacatecas en 1965 buscando “un futuro” para su familia. El señor llegó primero al Valle de Mexicali para trabajar en el cultivo del algodón. Al poco tiempo se fue a San Quintín en donde consiguió un empleo en un rancho productor de semillas. Con los años el abuelo de Bernardo adquirió sus propias tierras para siembra y se convirtió en *grower* de la gran comercializadora de semillas en la que antes laboraba. Actualmente, Bernardo es su “relevo generacional” y trabaja en el rancho a tiempo completo. Para poder continuar con el negocio familiar e invertir en tecnologías que permitan hacer crecer el rancho de la familia,



Bernardo estudió Agronomía en Horticultura Protegida⁸ en la Universidad Autónoma Chapingo. No obstante, hasta el momento no ha contado con los medios para adquirir infraestructura y llevar a cabo su proyecto.

El negocio de las semillas lo maneja a través de la agricultura por contrato, de manera similar a Mario, que produce para la empresa de *berries*. Bernardo explica que él como *grower* de una gran empresa exportadora firma un contrato antes de comenzar a plantar. En éste se estipula la cantidad de kilos de semillas de flores y hortalizas que tiene que producir y el monto que le pagarán por ello. Él explica que en este tipo de contratos hay un menor riesgo porque las empresas son quienes corren con los gastos de producción, mismos que se descuentan del pago final, como lo explica:

Por eso estoy un poquito más a favor de la producción de semillas porque el dinero no sale de tu bolsa. No invierto mi propio dinero y cada cierto tiempo yo puedo solicitar un porcentaje del pago final porque ya hay un precio final. “¿Sabes qué? Te vamos a pagar tanto por esto”, “entonces pues dame el 10%, el 15% de tu pago y yo con eso saco la producción”. Como productor a mí ya no me pesa porque ellos me dan el dinero para producirlo.

(Entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021).

El contrato se hace mediante una empresa intermediaria, misma que se encarga de recibir la semilla, limpiarla, seleccionarla por calidades y empaquetarla para enviar el producto a Estados Unidos. Otra empresa es la que le entrega la plántula al productor para que éste haga el trasplante de campo. Este tipo agricultura implica un menor riesgo para los pequeños productores, no sólo en las semillas sino en todos los cultivos:

La ventaja [con la empresa] es que si no hay negligencia por parte mía hay un seguro. Entonces si se llega a perder el cultivo pero se dio el manejo que ellos requerían, que ellos me dijeron en el contrato, me pagan la totalidad del contrato. O sea, me ha tocado no producir absolutamente nada y que me paguen lo que iba a hacer.

(Entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021).

Además de contar con un ingreso seguro y los gastos de producción, este tipo de agricultura permite tener una siembra más controlada que asegura la calidad de la cosecha. Parte del aseguramiento de la calidad es la plántula proporcionada por las mismas empresas, pero también lo es el control de los agroquímicos que son utilizados. Estos últimos deben de estar aprobados en una lista de productos para exportación. Asimismo, cuentan con la asesoría de un equipo técnico que va monitoreando el proceso de siembra. Aunque esta es una ventaja,

⁸ La horticultura protegida es “[...] un sistema de producción que permite modificar el ambiente natural en el que se desarrollan los cultivos hortícolas, con el propósito de alcanzar un crecimiento óptimo y con ello, un alto rendimiento” (Intagri, 2021).



también implica ciertas dificultades. Como lo menciona Bernardo, no toda la tierra es igual y dependiendo de ello los requerimientos de siembra y de crecimiento cambian. Esto ha ocasionado algunos conflictos entre él como productor y los ingenieros de la empresa para la que produce. Sin embargo, comenta que siempre se ha llegado a una resolución dialogando sobre las decisiones que se toman en el campo. Por otro lado, Bernardo maneja el negocio de hortalizas de forma tradicional, enfocado principalmente al mercado nacional. En este modelo de siembra el productor asume toda la inversión y el riesgo que implica:

En este caso de la calabaza, las cebollas, el maíz, el frijol, lo que sembramos es un riesgo al 100%. Aquí sí puede haber pérdida total, lo hemos tenido varios años y también hemos tenido años muy buenos, por eso el riesgo aquí siempre ha sido enorme. O sea, nunca se va a comparar la superficie que yo tengo de esto [hortalizas] con lo que pongo de semillas porque aquí sí es un... todo sale de tu bolsa y puede que no ganes absolutamente nada.

(Entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021).

El riesgo que se corre en este tipo de cultivo depende en gran medida de los precios del mercado nacional. Por ejemplo, Bernardo explica que el año pasado tuvo problemas con la siembra de cebolla. Cuando comenzó la temporada de cosecha el precio empezó a bajar progresivamente desde los 8 pesos hasta los 4 pesos. Consciente de que el precio iba a la baja decidió vender todo cuando la cebolla estaba a 4.50 el kilo, precio con el que no tenía ganancias pero tampoco pérdidas. Sin embargo, después de vender su producción el costo de la cebolla subió a 12 pesos.

Siempre es un riesgo muy grande que te juegas porque hay muchos agricultores que dicen “¿sabes qué? no voy a vender hasta que suban”. Se esperan y terminan disqueando⁹ sus parcelas porque no vendieron. Yo llego a cuatro pesos y digo “la tendencia de los días anteriores es que viene bajando, con cuatro pesos ya no gané pero tampoco perdí, vendo”.

(Entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021).

Para comercializar en el mercado nacional Bernardo hace contratos a palabra, por lo mismo busca que sean personas confiables o recomendadas por otros agricultores. Sin embargo, siempre está a expensas del mercado. Por ello, sus opciones se reducen a producir mucho a bajo costo o buscar otros mercados más redituables. Por ejemplo, cuando los costos no le permiten cubrir ni siquiera los gastos de mano de obra, su hermano vende la hortaliza a minoristas para poder reunir el dinero para el pago de los trabajadores. Producir de esta forma y para el mercado nacional implica comercializar a un 30% del costo que paga el mercado de

⁹ Es la labor en la que se remueve el suelo con un tractor y un implemento de discos. En casos como este, el productor realiza la labor con la cosecha todavía en el surco, con lo cual se pierde totalmente. “Es una labor postcosecha pero si no hay [buen] precio sale más barato hacerlo para no pagar la mano de obra que saca el producto (comunicación personal, E. C., 20 de agosto de 2021).



exportación. Si quiere exportar, Bernardo depende de intermediarios pues él no cuenta con los medios para colocarse en el mercado internacional por su cuenta. Sin embargo, estas empresas solo lo contactan cuando su propia producción no es suficiente para cubrir las demandas de sus clientes. El joven productor explica que la tendencia en el Valle es que las grandes empresas vayan absorbiendo a los pequeños productores mediante la agricultura por contrato. Como pequeño productor está muy consciente de las desventajas que tiene en un Valle de grandes empresas transnacionales:

Competir... Nunca vamos a poder competir contra ellos, nunca. Hay mucha inversión extranjera con la que desgraciadamente no se puede hacer eso. [...] Como competencia nunca nos van a ver, o sea, las ocho o diez hectáreas que produzco yo contra 1,500 que tienen allá, no es nada.

(Entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021).

El rancho de Bernardo sigue siendo de trabajo familiar. La mano de obra permanente se compone por él, sus hermanos, su abuelo y dos amigos que le ayudan cuando hay mucho trabajo. Bernardo nos contó que la falta de recursos no le permite contratar a ningún trabajador de planta. No obstante, para las temporadas de plantación y de cosecha es necesario contratar a trabajadores temporales, pues ellos solos no podrían con toda la carga de trabajo. De esta manera, las diferencias según el tipo de agricultura que manejan y el tamaño de la empresa no sólo inciden en la calidad del producto y las posibles ganancias, sino también en las condiciones laborales de los trabajadores.

Estas dos formas de producción generan dos tipos de trabajadores. Por un lado se encuentran los trabajadores formales cuyo nicho laboral son las grandes y medianas empresas, así como los *growers*. Estas empresas suelen contar con todas las prestaciones de ley y en muchos de los casos con programas de responsabilidad social. Por otra parte, se tienen trabajadores informales que laboran por el jornal para los pequeños productores o rancheros. Este tipo de jornalero no cuenta con contrato formal ni ningún tipo de prestación laboral. Aunque las condiciones laborales se han transformado con el paso del tiempo, la existencia del trabajador informal en este segmento de la agricultura muestra la problemática que persiste alrededor de las condiciones y derechos laborales. Más allá del espacio de trabajo, estas diferencias impactan en la calidad de vida de cada tipo de trabajador.



II. LA POBLACIÓN TRABAJADORA EN LA AGRICULTURA DE EXPORTACIÓN: PERFILES Y PROCESOS

Este apartado describe los principales rasgos de la población trabajadora en general de las 12 empresas exportadoras del Valle de Mexicali y de la Región Costa que participaron en la encuesta. Estas características están íntimamente enmarcadas en dos procesos en curso entre la población trabajadora. El primero es que desde hace algunos años hay una escasez de trabajadores. Esta es la tesis presentada por Taylor et al., (2012), según estos autores, Norteamérica y Estados Unidos en particular disfrutaron de una abundancia de trabajadores rurales dispuestos a migrar legal o ilegalmente a la agricultura de Estados Unidos, pero esta abundancia terminó, en su opinión, debido a la transición demográfica en el campo mexicano, por la cual hay cada vez menos niños y jóvenes. El segundo proceso es consecuencia del primero, y consiste en un envejecimiento de la población trabajadora, y en una demanda notable de trabajadores inmigrantes.

Nuestro análisis encuentra que se puede dividir la historia de la abundancia o escasez de esta fuerza de trabajo en tres periodos, durante la época más reciente. En el primero, durante los años noventa y hasta 2006, los niveles de emigración de las zonas rurales mexicanas hacia E.U. fueron tales que las cohortes de niños y jóvenes que tenían entre 5 y 24 años en 1995 disminuyeron hasta 40% en 2005. Es decir que la emigración internacional y la migración rural-urbana interna redujeron muy considerablemente las cohortes a partir de las cuales se reproduce la población rural. En el segundo periodo, que va de 2007 a 2012-2014, los dos eventos que hacen disminuir la emigración a zonas urbanas y a Estados Unidos —la crisis financiera internacional y el endurecimiento de la frontera— provocaron que la inmensa mayoría de los jóvenes rurales buscaran trabajos en las propias zonas rurales mexicanas y que los salarios llegaran a su punto más bajo desde que hay encuestas representativas de esta población —la ENOE inicia en 2005—. ¹⁰ Por fin, a partir de aproximadamente 2014-2015, la escasez producida por la propia emigración de adolescentes y jóvenes de 1990-2005 produce una escasez de trabajadores que impulsa una mejora de los salarios y las condiciones laborales. Otros factores que inciden en esta mejora son: una dinámica razonable del empleo en México, el crecimiento ininterrumpido del programa H-2A, en Estados Unidos, que atrae a cada vez más trabajadores mexicanos, los acuerdos de los patrones exportadores y de las empresas importadoras de otros países, además de las inspecciones, multas y auditorías del gobierno mexicano, que coinciden en mejorar las condiciones de empleo. En Baja California, efectivamente, se observan algunos de los niveles de desempleo rurales más bajos de todo México:

10 Cabría explorar si la abundancia laboral de estos trabajadores en México en este periodo se relaciona con la expansión particularmente rápida de la agricultura de exportación.



Cuadro 5. Tasas de desempleo rurales en Baja California, 2020 (%)

Municipio	Nivel de desempleo (marzo de 2020)
Ensenada	1.64
Mexicali	3.45
Playas de Rosarito	0.78
San Quintín	0.0
Tecate	1.08
Tijuana	0.0

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020. Cálculos de Omar Stabridis.

Conviene recordar que en el mes de marzo termina la temporada alta del Valle de Mexicali, por lo que el nivel de desempleo de este municipio —bajo para el país pero alto respecto de los otros municipios— es un fenómeno estacional. Además también, en el mes de marzo de 2020, la naciente pandemia de COVID-19 provocó interrupciones en los empleos de muchos trabajadores del municipio de Mexicali en Estados Unidos. En conjunto, sin embargo, los niveles de desempleo de Baja California son extremadamente bajos. Por contraste, en varios municipios de Oaxaca, Chiapas y Guerrero, los niveles de desempleo rural superan el 20%. Por todo lo anterior, sí hay una perceptible escasez de fuerza de trabajo rural en el estado. La escasez se relaciona con otros dos fenómenos demográficos significativos: el primero es el envejecimiento de la población trabajadora. El envejecimiento es un proceso del cual hablan los patrones de la agricultura de exportación en el país entero —y que los demógrafos tienen bien identificado para el México urbano—. Sin embargo, cabe preguntar si el proceso está más o menos avanzado en Baja California. En segundo lugar, la escasez conduce a niveles elevados de inmigración. Como se verá en esta sección, la fuerza laboral que impulsa esta producción es fundamentalmente (en un 80%) nativa de estados del sur-sureste mexicano. En la ENJOREX Baja 2021, el porcentaje de hombres trabajadores es más alto que en el conjunto de la agricultura de exportación. Mientras que en ENJOREX 2019-2020 el porcentaje de mujeres era de 46%, en Baja California sólo encontramos un 43%.¹¹ De cualquier manera, la agricultura de exportación tiene una fuerza de trabajo mucho más igualitaria por género que el resto de la agricultura. En ésta en general, sólo el 12% de la fuerza de trabajo asalariada consta de mujeres.

¹¹ El énfasis se puso en la Región Costa, donde se entrevistó a 860 trabajadores; en el Valle de Mexicali entrevistamos 100. Todos los porcentajes se refieren a la muestra expandida. La muestra es de 967 trabajadores en total, y la muestra expandida es de 19,167.



En la agricultura está prohibido cualquier empleo asalariado de menores de edad. En Baja California nuestra encuesta arrojó una cantidad ínfima de trabajadores menores de 18 años en las empresas de la muestra, aunque sí existen sitios reconocidos de reclutamiento de niños jornaleros. Sólo el 0.16% de la muestra tiene menos de 18 años, y todos ellos son varones menores de 16 años, lo que se puede considerar empleo infantil. En general los hombres son un poco más jóvenes que las mujeres. El promedio de edad de los hombres es de 31.8 años y el de las mujeres de 34.1 años. El 10.8% de las mujeres tiene 50 o más años. Hombres de esta edad son 9.1%. Alrededor del 90% de hombres y de mujeres tienen entre 18 y 49 años de edad. A partir de este perfil etario, no cabe decir que los trabajadores de Baja California están particularmente envejecidos. Sin embargo, queda clara la manera en que esta población se rejuvenece. Los nativos de Baja California tienen en promedio 31 años de edad. Los inmigrantes permanentes tienen 37 y los migrantes temporales tienen 28. Así que los migrantes temporales rejuvenecen a esta población. La juventud de la población asalariada agrícola de Baja California es un factor que explica por qué en San Quintín hay empresas reclutadoras de trabajadores para el programa H-2A. El promedio de edad de los trabajadores agrícolas de Estados Unidos, según la NAWS, es de 43 años.

Las empresas agrícolas de Estados Unidos tienen una mucho más grave escasez de trabajadores jóvenes, y Baja California es una fuente de abundantes trabajadores con las calificaciones y la edad ideales. Múltiples patronos agrícolas de Baja California se quejan de la selección que los reclutadores H-2A están haciendo todo el tiempo entre sus trabajadores. La gran brecha salarial hace naturalmente atractiva la perspectiva de trabajar en Estados Unidos para los jóvenes trabajadores mexicanos. La muestra fue levantada entre trabajadores de dos tipos de cultivos. En primer lugar, los tomates de diversos tipos y los cebollines, y en segundo lugar las distintas *berries* —arándanos, frambuesas, zarzamoras y fresas—. El empleo en el tomate y los cebollines está más masculinizado que el de las *berries*, ya que en estos cultivos se emplea a 60.4% de hombres, mientras que en las *berries* el porcentaje de hombres es de 55%. Llama la atención la pequeña proporción de trabajadores nacidos en Baja California: sólo el 20.9%. Del resto, la mayor parte (43.1%) fue clasificada como inmigrantes permanentes por nosotros, ya que han pasado varios años de trabajo en Baja California y han construido allí su vivienda, y 35.9% son migrantes temporales, que pueden haber trabajado en años anteriores en Baja California, pero siguen volviendo todos los años a sus comunidades, y normalmente no tienen vivienda propia en Baja California. Una buena parte habita en viviendas o albergues de la empresa donde trabaja. La mayor parte de las mujeres (52.3%) son inmigrantes permanentes, mientras que la categoría más numerosa entre los hombres es la de migrantes temporales, con 42% del total. En otras palabras, los migrantes temporales suelen ser hombres mucho más que mujeres. Cuando los hombres finalmente se asientan en Baja California, llegan sus esposas o se unen, y ellas participan más intensamente en la fuerza de trabajo asalariada.

La escolaridad de los trabajadores agrícolas de la agricultura de exportación en Baja California es inferior a la de otros estados exportadores. Mientras que en ENJOREX 2019-2020 el promedio era de 7.2 años, en ENJOREX Baja 2021 el promedio es de 6.6 años entre las mujeres y 7.1 años entre los hombres. Esto se relaciona con la baja escolaridad de la mayor parte de los originarios del sur y sureste de México, y contrasta con la población urbana de Baja California.



Según su estatus migratorio, la escolaridad más baja es la de los inmigrantes permanentes (5.9 años), porque son de mayor edad y consecuentemente pertenecen a generaciones que tuvieron menor exposición a la escolaridad que los actuales migrantes temporales, que tienen un promedio de escolaridad de 7.6 años. Los nativos de Baja California tienen también 7.6 años de escolaridad lo cual también es inferior a la media nacional. Parece ser que hay una carencia de infraestructura y servicios educativos en la Región Costa de Baja California, ya que el promedio estatal de escolaridad es bastante superior.

Las unidades domésticas de los trabajadores agrícolas de esta región son extremadamente pequeñas. La media de miembros del hogar entre los trabajadores agrícolas de ENJOREX 2019-2020 es de 3.8, un poco mayor que el tamaño del hogar promedio en todo el país. En la ENJOREX Baja California 2021, la media del hogar es de sólo 2.7. Esto es, aproximadamente, una pareja y menos de un hijo —u otro miembro— en promedio. Los hogares de los trabajadores varones son más pequeños que los de las mujeres (2.5 vs. 2.9). Esto se relaciona, como se explicó, por el predominio de hombres entre los migrantes temporales. Estos tienden a constituir un hogar sólo cuando se asientan en la región. Los hogares son en general jóvenes: tienen en promedio 1.98 miembros adultos en edad laboral, 0.64 menores de edad, y sólo 0.05 miembros de 65 años y más. Parece ser que en Baja California, más que en otros estados agrícolas exportadores, se tiende a dejar a la familia en las comunidades de origen aunque el migrante ya se pueda clasificar como “inmigrante permanente”. Esto es consistente con la alta proporción de trabajadores que ahorra y envía remesas. Los hogares de los trabajadores de verduras —tomates y cebollines— son más grandes que el promedio (2.99 miembros), y los de trabajadores de *berries* bastante menores (2.47). Según el status migratorio, los hogares de los migrantes temporales son los más pequeños (2.2), mientras que los de los nativos y los migrantes temporales rondan los 2.9 miembros. Por último, la encuesta preguntó si el trabajador habla lengua indígena. A partir de esta pregunta, encontramos que el 38% de las mujeres y el 41% de los hombres son indígenas. Este porcentaje es de 60% entre los migrantes temporales, y de sólo 12.7% entre los nativos de Baja California.



III. ANTES Y AHORA EN CONDICIONES LABORALES Y TRABAJO INFANTIL

Este apartado describe en primer lugar las condiciones laborales de los trabajadores de una muestra de las empresas afiliadas al CABC según nuestra encuesta levantada en 2021. Posteriormente, describe las condiciones registradas para los trabajadores asalariados agrícolas en cada municipio del estado, en el Censo de Población y Vivienda 2020.

En 2021, las condiciones salariales de los trabajadores de empresas afiliadas al CABC y a la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES) son las mejores del país, y sus prestaciones están cercanas al promedio nacional de los trabajadores en agricultura de exportación.¹²

Cuadro 6. Salarios mensuales de trabajadores agrícolas, Baja California 2021 y ENJOREX 2019-2020

Sexo	Baja California 2021	2019-20 Berries	2019-20 Verduras	2020 Aguacate	2019-20 Precarios
Mujer	10,082	6,601	5,680	7,175	5,093
Hombre	11,291	7,755	7,011	8565	5,606
Brecha de género	10.7	14.9	19	16	9

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-20; muestra aguacate 2020; muestra analítica trabajadores precarios 2019-2020. Los salarios de 2019-2200 fueron deflactados a marzo de 2019. Los de 2020 y 2021 son salarios corrientes. La muestra de trabajadores precarios se levantó en San Luis Potosí, Michoacán, Guanajuato, Jalisco y Sinaloa, pero a diferencia de la ENJOREX aleatoria, se seleccionó a los trabajadores por la cercanía de sus comunidades con zonas de agricultura comercial. Además, la muestra fue residencial y de tipo bola de nieve.

Las mujeres en Baja California ganan, en 2021, 52.7% más que las mujeres en *berries* en el resto del país en 2019-2020,¹³ y su ventaja respecto de mujeres en otros cultivos y condiciones laborales es parecida o mayor. La brecha a favor de los hombres en Baja California es un poco menor –46.8% más que los hombres en *berries* en la encuesta de 2019-2020—. Se presentan los resultados de la muestra de trabajadores precarios del resto del país como referencia, aunque se recuerda al lector que no hay una muestra comparable de Baja California, por las

12 La Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social es una confederación nacional de empresas y asociaciones exportadora que manifiestan un compromiso con la responsabilidad de las empresas hacia sus trabajadores y sus clientes.

13 Los salarios para Baja California 2021 son los salarios directos recopilados en la encuesta. Los salarios del resto de las muestras son los salarios reales de marzo 2019. No se actualizaron los salarios de las muestras del resto del país porque no hay evidencia que indique que los salarios se actualizaron en 2021 según el índice de inflación. Más bien su dinámica parece ser efecto de fuerzas de mercado por una parte y de las dos alzas fuertes a los salarios mínimos, incluso el salario profesional de trabajadores agrícolas. En cualquier caso, la brecha entre Baja California y el resto del país es tan grande que estimamos que es muy parecida en 2021 a la mostrada para 2020.



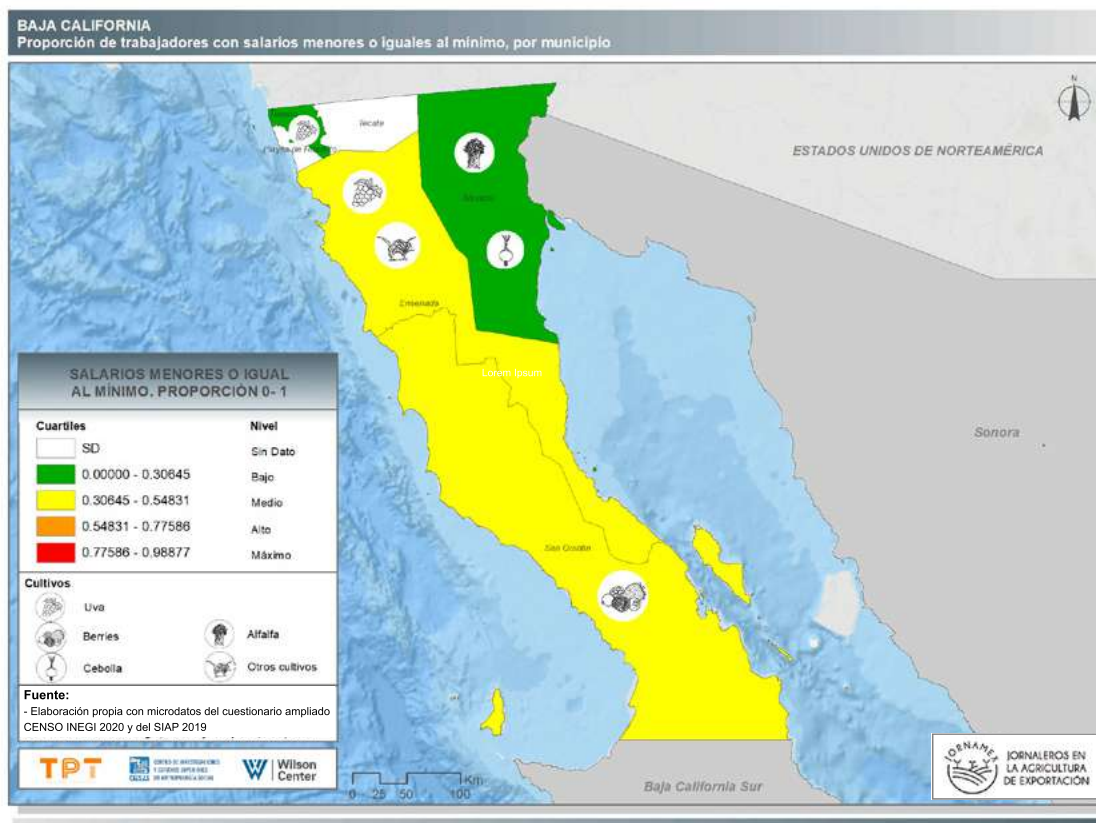
razones expuestas en la introducción. La brecha de género en Baja California es menor a la del resto del país, con la excepción de los trabajadores precarios. En Baja California hay una mayor brecha de género en los ingresos de los trabajadores indígenas. En su caso, las mujeres ganan 12.4% menos que los hombres. Los hombres indígenas no muestran un ingreso inferior a los hombres no indígenas.

El Sistema de Información de Violaciones Laborales (SIVIL) elaborado por JORNAMEX permite identificar las condiciones de trabajo agrícola a nivel municipal en todo el país. Se realizó una división por cuartiles de la totalidad de municipios según la proporción de trabajadores agrícolas menores de edad, sin acceso a servicios médicos del IMSS y con salarios menores o iguales al mínimo; aspectos considerados como violaciones laborales. El 25% de los municipios con menor proporción de trabajadores con violaciones laborales se muestra en color verde. El 25% de los municipios con mayor proporción de violaciones laborales se encuentra en el último cuartil, en color rojo. Aunque, Baja California presenta un ingreso superior al resto de los estados de la república según los datos de la ENJOREX, en el SIVIL el nivel de incumplimiento salarial en los municipios de Baja California es medio y bajo.

Los municipios fronterizos de Tijuana y Mexicali, tienen una menor proporción de trabajadores con un salario menor o igual al mínimo. Sin embargo, en Ensenada y San Quintín hay una mayor proporción de trabajadores que está recibiendo un ingreso igual o inferior al salario mínimo. Esto podría deberse a que Baja California es un estado que se encuentra dentro de la zona libre fronteriza en donde el salario mínimo es mayor que en el resto del país. Por esta razón, aunque en Baja California los ingresos superan el salario mínimo a nivel nacional, una parte de los trabajadores está ganando por debajo del umbral del salario mínimo establecido para la frontera.

La media de los ingresos salariales agrícolas en Baja California, según el censo, es de \$7,680 pesos corrientes mensuales. La disparidad entre estos ingresos reportados por el censo y los detectados por la encuesta ENJOREX pueden deberse a que, en el caso del censo, la persona que brinda la información salarial es cualquier persona mayor de 15 años en el hogar que dice conocer la información de todas las personas del hogar. En otras palabras, los salarios son reportados en el censo, en su mayoría, por terceras personas. La segunda posible razón es que la muestra de ENJOREX registra las condiciones de empresas exportadoras reconocidas y certificadas, mientras que el censo reporta las de todos los trabajadores agrícolas. En ambas fuentes, sin embargo, los salarios agrícolas de Baja California son los más altos del país.



Mapa 1. Proporción de trabajadores con salarios menores o iguales al mínimo, por municipio

Se puede discutir si esta brecha en ingresos, según la cual los trabajadores de Baja California ganan aproximadamente 50% más que los trabajadores de la agricultura de exportación del resto del país, corresponde a un nivel de vida 50% superior. Probablemente no, por dos razones. En primer lugar, los precios de artículos de consumo básico en Baja California son superiores a los del resto del país.¹⁴ En segundo lugar, como se verá más adelante, las viviendas son de menor calidad que las de los trabajadores en agricultura de exportación del resto del país, y sus servicios son deficientes y más caros, incluso algunos que deberían ser provistos por el IMSS, como el servicio médico, como se explica posteriormente. Ambos factores escapan al contexto directo del empleo, y más bien son responsabilidad de los distintos niveles de gobierno.

Por su parte, también las prestaciones de ley están cubiertas entre los trabajadores de empresas socias del CABC en medida similar a sus equivalentes en el resto del país, como se ve en el siguiente cuadro.

14 Debido a que algunos fondos federales canalizados a los estados y municipios dependen de los niveles de pobreza, varios gobernadores y presidentes municipales de la frontera norte de México demandaron que la pobreza oficial de sus entidades se calculara con base en una canasta de bienes y de precios hecha ex-profeso para ellas. Su interés era que sus entidades registraran mayores niveles de pobreza, para poder acceder a mayores fondos de desarrollo social. Sin embargo, la dificultad implícita en modificar la canasta nacional según características regionales impidió que se cumpliera esta solicitud.



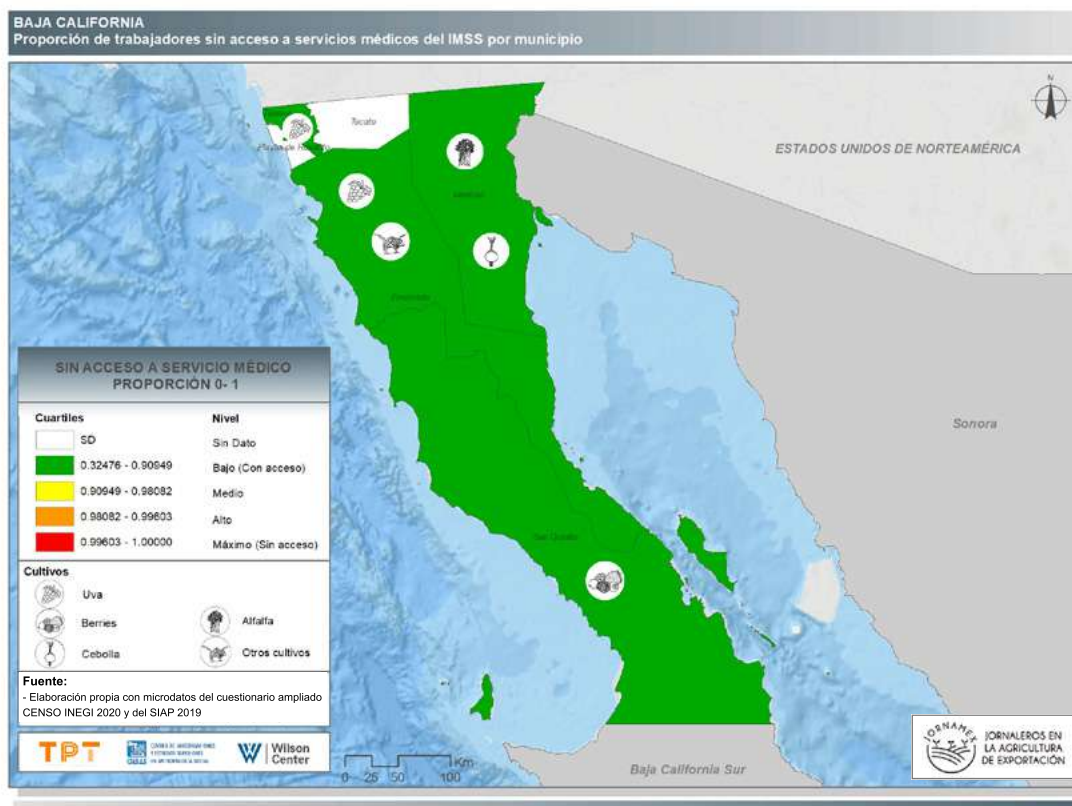
Cuadro 7. Prestaciones formales de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020

Sexo	Baja California 2021						
	Aguinaldo	Vacaciones	Salud IMSS	INFONAVIT	Gastos fúnebres	Guardería IMSS	Guardería empresa
Mujeres	80	36	98	26	12	2	3
Hombres	81	46	97	30	13	2	2
Muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020							
Mujeres	82	47	96	32	4	11	30
Hombres	80	54	94	31	8	9	23

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020.

Como puede observarse, los trabajadores de Baja California 2021 tienen niveles de afiliación al IMSS iguales o mayores que los trabajadores del resto de los estados exportadores. Esto se refleja también en los datos arrojados por el SIVIL, en los que se muestra que la proporción de trabajadores agrícolas sin acceso a servicios médicos del IMSS es baja, aunque el porcentaje de trabajadores sin IMSS en el censo es mucho mayor.

Mapa 2. Proporción de trabajadores sin acceso a servicios médicos del IMSS por municipio



En ENJOREX, los encuestados reportan menos acceso formal a otras prestaciones, tales como guarderías del IMSS o de las empresas, INFONAVIT, o vacaciones. En cualquier caso, sin embargo, su nivel de acceso formal a estas prestaciones rivaliza con el de los trabajadores más formales del país. El cuestionario de ENJOREX indaga tanto sobre el acceso formal a prestaciones —es decir, si el trabajador sabe si está afiliado formalmente a ciertos beneficios— como sobre el acceso efectivo a las mismas. Dado que cada prestación es diferente, lo que se le pregunta al trabajador es si tiene acceso “real” a la prestación. Esta respuesta permite distinguir entre afiliación y acceso. En el siguiente cuadro se muestran las respuestas de los trabajadores de Baja California 2021 y de la ENJOREX aleatoria 2019-2020 a la pregunta del acceso real.

Cuadro 8. Prestaciones efectivas de los trabajadores agrícolas en Baja California y en ENJOREX 2019-2020

Sexo	Baja California 2021						
	Aguinaldo	Vacaciones	Salud IMSS	INFONAVIT	Gastos fúnebres	Guardería IMSS	Guardería empresa
Mujeres	77	30	96	16	2	0.5	1
Hombres	75	37	93	20	3	1	1
Muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020							
Mujeres	75	35	86	14	2	5	23
Hombres	73	42	83	14	2	4	14

Fuente: ENJOREX Baja California 2021; muestra aleatoria ENJOREX 2019-2020.

Con la excepción de salud IMSS, cuyo acceso efectivo se reporta con poca diferencia respecto del acceso formal, en todas las demás prestaciones hay una disminución importante cuando se reporta el acceso efectivo. Como se explica posteriormente, los trabajadores han asimilado el hecho de que el acceso al servicio de salud del IMSS es sólo para ciertas enfermedades complejas, y aquellas que requieren la emisión de una incapacidad.¹⁵ Los funcionarios del INFONAVIT con los que tuvimos oportunidad de discutir el bajo acceso a los beneficios del instituto nos comentaron que los trabajadores no entienden el beneficio que brinda el INFONAVIT. Creen que el INFONAVIT les puede dar casa directamente. Segundo, suelen tener poca antigüedad en su empresa, y que por lo tanto no califican para préstamos; y por último que los préstamos sólo se pueden usar en propiedades regulares, y que la mayor parte compra lotes irregulares. Como se verá más adelante, el promedio de antigüedad es de 3 años, por lo que la media de los trabajadores sí deberían calificar, por lo menos para este requisito. El servicio de guardería es fundamental para el bienestar de los padres y el desarrollo de los niños. La mayor parte del servicio que existe es provisto por los patrones. El IMSS ofrece pagar

15 El IMSS, después de una revisión médica, puede extender un certificado médico de incapacidad por cierto tiempo. En este caso el trabajador cobra el salario que la empresa reporta al IMSS durante el periodo establecido en el certificado médico.



a los patrones que brinden servicio de guardería una cantidad mensual por niño. Resta por ver si esta oferta convence a más patrones a ofrecer el servicio.

Llama la atención la inexistencia práctica del servicio de guarderías del IMSS, durante nuestro trabajo de campo se nos dijo que se había acordado construir una. También llama la atención el bajo porcentaje de trabajadores que reporta acceso a guarderías de la empresa, dado que en el trabajo de campo los autores visitamos varias. Se nos comentó que han cerrado ocho, a raíz de la extinción del programa de estancias infantiles. El servicio de guardería es fundamental para el bienestar de los padres y el desarrollo de los niños. La mayor parte del servicio que existe es provisto por los patrones. El IMSS ofrece pagar a los patrones que brinden servicio de guardería una cantidad mensual por niño. Resta por ver si esta oferta convence a más patrones a ofrecer el servicio.

En la región varios patrones, directores de operación o directores de relaciones humanas nos comentaron que es común que algunos trabajadores calculen lo que ganan al día y decidan parar uno o dos días a la semana si estiman que ya aseguraron el ingreso semanal que se proponen. En la ENJOREX 2019-2020, la media de días trabajados a la semana es de 6.15. Esto significa que hay una porción no despreciable de trabajadores que laboran siete días a la semana, lo cual plantea violaciones a la LFT, y muy pocos que descansan entre semana. En la ENJOREX Baja California 2021, la media de días trabajados a la semana es de 5.64 para los trabajadores del tomate y el cebollín, y 5.98 para los trabajadores de las *berries*. Lo que, desde luego, entre los trabajadores de las empresas afiliadas al CABC. Esto significa que la práctica de descansar uno o más días de la semana no es común en estas empresas. Ni las empresas, ni los trabajadores, deciden descansar más de un día a la semana. Aunque esto tiene un aspecto negativo —sólo un día de descanso a la semana— tiene otro positivo: las empresas del CABC no “descansan” forzosamente a sus trabajadores, o lo hacen muy ocasionalmente, mientras que es común que las empresas menores o informales sí lo hagan, cuando requieren fuerza de trabajo por unos días únicamente y luego la “descansan” el resto de la semana o simplemente no la llaman.

Las formas de reclutamiento son significativas porque pueden denotar condiciones que orillen a la trata, o a sufrir descuentos indebidos. Sin embargo, la forma de reclutamiento más frecuente es la recomendación de un familiar, amigo o paisano (47.5%). La segunda más frecuente es que el trabajador encontró el empleo de manera individual (40.8%), y la tercera que fue reclutado por un contratista o enganchador (8%). Aunque hay contratistas éticos, este tipo de reclutamiento es el que plantea más riesgos para el trabajador. Por cultivo, hay claras diferencias: los trabajadores de los tomates y los cebollines fueron reclutados por contratistas en un 18.5%, mientras que este sólo fue el caso del 1.8% de los trabajadores de las *berries*. Esto indica un mayor riesgo para los trabajadores en los tomates y los cebollines. En las *berries*, la propia iniciativa y las recomendaciones familiares dan cuenta del 93.6% del total de contrataciones. Los contratistas son la figura central en el caso de los migrantes temporales. El 86% de los trabajadores que fueron reclutados por contratistas son migrantes temporales. Esto habla de la importancia de fortalecer mecanismos éticos y legales de reclutamiento para los migrantes temporales, tales como los que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) manejaba antes de que el Programa de Atención a la Población Jornalera (PAJA) perdiera la



mayor parte de su presupuesto. Ya que hay una coincidencia entre migrantes temporales e indígenas, no sorprende que la mayor parte de los reclutados por contratistas sean indígenas (78.7%). Menos del 0.25% tuvo que pagar el transporte desde sus lugares de origen hasta Baja California. Todos los que pagaron son migrantes temporales, como es lógico, y todos ellos son indígenas.

Uno de los indicadores de riesgo de abuso y trata es el haber pagado para ser contratado. Paradójicamente, los contratistas que exigen este pago son los que pueden atrapar trabajadores posteriormente. Sólo el 0.76% pagó para obtener el empleo. La mayoría son hombres, la mayoría trabaja en *berries*, y la mayoría es nativo de Baja California, contra lo que cabría suponer.

Otro de los indicadores de abuso y trata es que el trabajador tenga deudas con la empresa. La proporción es mínima: 0.2%. En suma, los indicadores de riesgo de abuso o trata en la relación laboral, en las empresas de la muestra, son mínimos, de tal manera que es posible afirmar que, en 2021, en estas empresas no hay evidencia de estos abusos o indicadores de trata.

Se mencionó anteriormente que los hogares de estos trabajadores son mucho menores que la media mexicana, y que esto podría explicarse por la permanencia de una parte de sus familiares inmediatos en sus comunidades de origen, aun si los trabajadores ya aparecen como “permanentemente” asentados en Baja California. Las remesas internas, según vimos, son un fenómeno masivo en San Quintín. Una gran cantidad de tiendas de conveniencia anuncian sus tarifas para envíos de dinero, y una buena parte de la clientela, en sábado y domingo, acude para hacer envíos de dinero. En general las tiendas anuncian tarifas que equivalen al 7% del envío, aunque no fue posible saber cuánto les cobran a quienes hacen el retiro en los estados del sur de México. El 30.9% de los hombres y el 17.3% de las mujeres, afirma enviar remesas regularmente. Aunque quienes tienden a enviar remesas más frecuentemente son los migrantes temporales (48.3%), como cabe esperar, también el 13% de los inmigrantes permanentes lo hace, lo que refuerza la idea de que una parte de su familia inmediata permanece en esas comunidades. Sin embargo, estos porcentajes son más bajos en la muestra de ENJOREX Baja California 2021 que en la muestra de ENJOREX 2019-2020. En otros estados, es más común que los trabajadores remitan dinero a sus comunidades.

Las condiciones salariales y de prestaciones expuestas en los tres cuadros anteriores son producto de una mejora sustancial. Hace una década las condiciones de los jornaleros del Valle eran sumamente precarias, no sólo por la ausencia de contrataciones formales y prestaciones laborales, sino por las constantes violaciones a los derechos laborales y humanos. Estas condiciones, sus transformaciones y permanencias son el tema de este apartado. La información bibliográfica y los testimonios de los trabajadores refieren una situación en la que los malos tratos, los salarios bajos, las jornadas extenuantes, la ausencia de derechos laborales y el trabajo infantil, eran constantes. A estas condiciones se sumaba la discriminación y la exclusión por el simple hecho de ser indígena, como lo explica un líder social que llegó a trabajar en 1985:



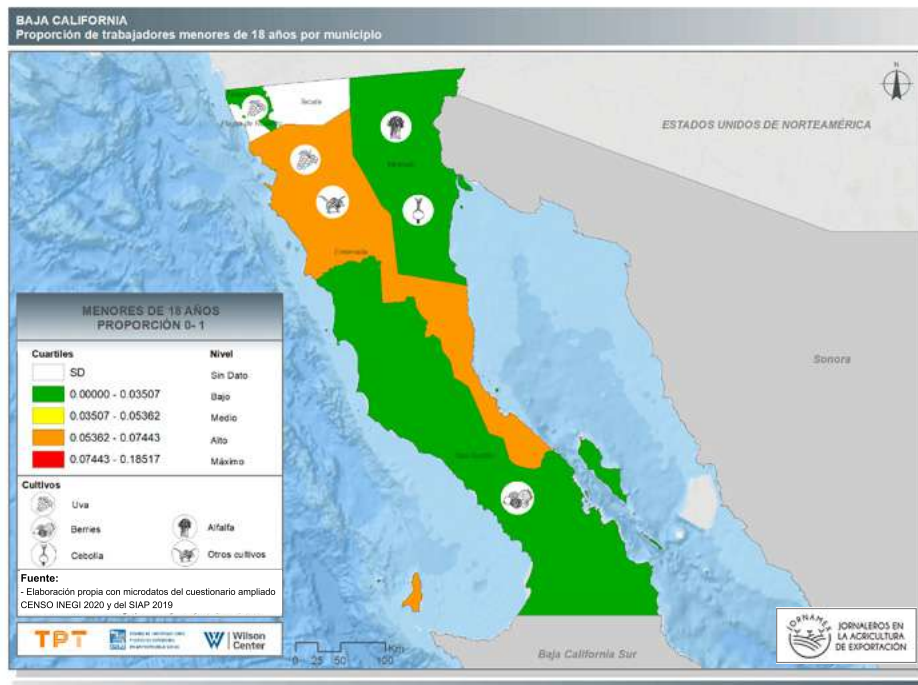
De que llegamos aquí a San Quintín es muy diferente que hoy. Ahorita pues todavía nos respetan poquito, no como en aquellos tiempos del año 85. Cuando yo llegué aquí éramos discriminados, nos burlaban, que éramos un oaxaquita, un indio, que no sabemos nada y pues el maltrato, era pésimo.

(Entrevista a N. Z., 19 de junio de 2021).

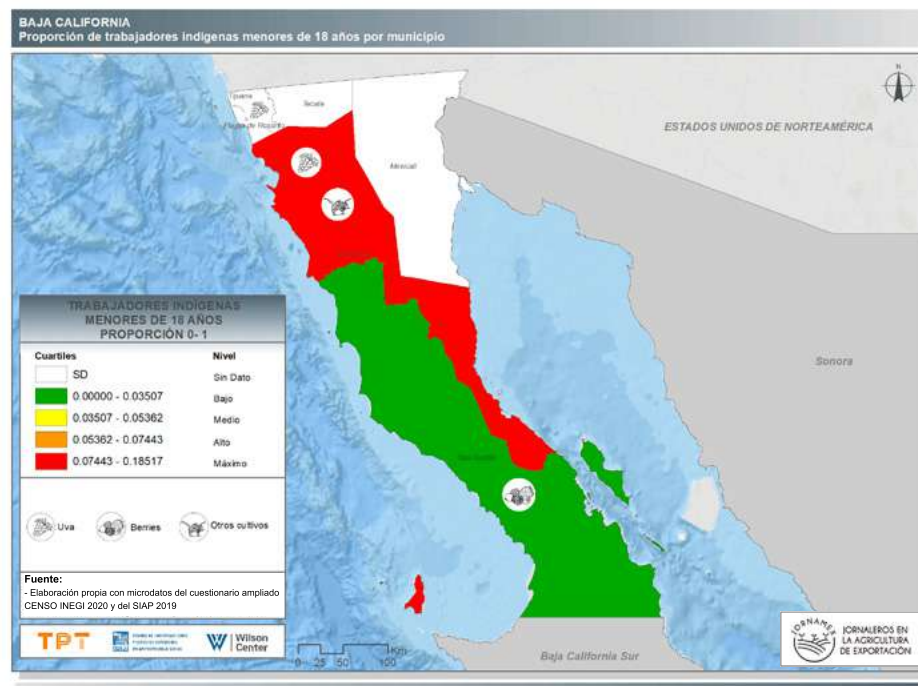
Los malos tratos por parte de los mayordomos y los patrones eran recurrentes en la década de los ochenta y los noventa: “El trato entre los mayordomos y los jornaleros era muy, muy canijo. O sea los mayordomos tenían que ser a veces hasta del mismo pueblo pero [eran] muy duros con su gente” (Entrevista a L. I., 29 de noviembre de 2018). Entre los malos tratos, la falta de pago era usual. En ocasiones se retrasaba hasta por dos semanas. En esta misma época el trabajo infantil era la regla en los campos de la zona. El empobrecimiento de las familias rurales mexicanas y el auge de la agroindustria, ocasionaron que miles de niñas y niños se incorporaran al trabajo jornalero asalariado (Sánchez-Saldaña, 2000; López-Limón, 2002; Becerra-Pedraza et al., 2008). Si bien el trabajo de los menores ha sido tradicionalmente parte de la economía familiar campesina, las condiciones en las que éste se desarrolla en la agricultura comercial son distintas. Se trata de una actividad extenuante físicamente que implica largas jornadas laborales y en la que hay contacto con agroquímicos. Por estas razones el 12 de junio de 2015 se publicó en México la reforma a la LFT mediante la cual se considera que la agricultura es peligrosa y por lo mismo se prohíbe en ella el trabajo de todo menor de edad. Desde entonces, las empresas agrícolas, principalmente las de exportación, han trabajado por erradicar el trabajo de los menores y la mayor parte está certificada con el Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI). La disminución de los trabajadores agrícolas menores de edad ha sido generalizada en todos los municipios del estado, con excepción de Ensenada. Según los datos del SIVIL en este municipio hay una proporción alta de menores de 18 años trabajando en los campos. Esto es todavía mayor para el caso de los trabajadores indígenas, en donde la proporción es máxima.



Mapa 3. Proporción de trabajadores menores de 18 años por municipio



Mapa 4. Proporción de trabajadores indígenas menores de 18 años por municipio



A diferencia del municipio de Ensenada, en el municipio de San Quintín la proporción de trabajadores menores de edad, indígenas y no indígenas es baja. Sin embargo, hasta hace unas décadas ver a niñas y niños trabajando dentro de los surcos en las zonas agrícolas era una imagen recurrente. En el Valle de San Quintín, la investigación de López-Limón (2002) da cuenta de la alta presencia de infantes en los campos a finales de la década de los noventa. Según esta autora, desde los cinco años los pequeños se incorporaban al trabajo jornalero en las labores de campo y de cosecha. Incluso menciona que en algunos campos se obligaba a trabajar a los niños condicionando la permanencia de las familias en los campamentos: “se sabe de casos en que cuando las madres son jefes de familia, obligan a sus hijos a trabajar, pues para adquirir y mantener el derecho a habitar un campamento, se requiere que al menos un familiar del trabajador labore también en el campo agrícola” (2002, p. 8). En la misma línea, Sánchez-Saldaña señala que: “uno de cada cinco trabajadores tenía entre ocho y 14 años de edad, lo cual significaría que en temporada alta se emplean alrededor de cuatro mil menores en esos campos agrícolas” (2000, p.10). Las dos autoras explican que la persistencia del trabajo infantil era consecuencia de la pobreza que padecían las familias jornaleras y la falta de oportunidades educativas en la región. Esto traía claras afectaciones en la salud de las niñas y los niños, desde enfermedades gastrointestinales hasta la muerte por intoxicaciones y en accidentes de transporte. La presencia del trabajo infantil en los campos del Valle es corroborada en los testimonios de los trabajadores. Aunque es preciso resaltar que las experiencias son disímiles y que la heterogeneidad en la forma de recordarlas da cuenta de la complejidad del tema y de la importancia del contexto en el que se presenta.

Hasta hace veinte años, una de las grandes empresas del Valle de San Quintín tenía una cuadrilla formada únicamente por niños. Esta misma empresa contaba con un albergue y una escuela primaria dentro del campamento, pero durante las tardes o en las vacaciones los niños acompañaban a sus padres al campo y hacían algunas de las labores a cambio de un pago. Esta dinámica es relatada por un ingeniero de 31 años que creció en el campamento de esta gran empresa y empezó a trabajar desde los 10 años:

En ese tiempo era así. Entonces en los tiempos de vacaciones todo el día [trabajábamos], desde que se levantaba uno. Pues, uno ¿que hacía? Entonces aquí en la empresa, me acuerdo, que una vez hicieron una cuadrilla de puros niños para llevarnos ahí según a trabajar al campo. Ahí nos ponían que a juntar plástico... pero era una cuadrillita de puros niños como de unos 30, 40... de puros chamacos. Puros hombres, no llevábamos mujeres, los puros hombres. “Ah, que quieres ir a trabajar, para que no estés todo el día aquí”, “ah pues sí”. Aparte, nos apoyaban con un dinerito en aquel tiempo. Sí, prácticamente ese era el tipo de vacaciones, era de ir a trabajar. Nada más esperábamos las vacaciones para irnos a trabajar, según nosotros, ahí nos llevaban [...] Nos traían como a la gente grande en un camión y nos llevaban como... no nos mezclaban con la gente grande del trabajo, pero sí era que “ahora van a tirar plástico, van a quitar basura o van a rastrillar tal parte”. Ahí nos traían todo el día, nos cansaban para nada más llegar a la casa a tomar un baño y a dormir.

(Entrevista a Ing. Franciso, 24 de junio de 2021).



En la historia de Francisco, la experiencia de su infancia en el campo es recordada como un periodo de diversión y de formación. Conforme fue creciendo se convirtió en una estrategia para continuar sus estudios medios superiores. Es importante recalcar que Francisco no estaba obligado a trabajar y que creció en un campamento en el que contaban con escuela, lo que le permitió seguir estudiando. Además sus ingresos no eran primordiales para el hogar, su madre trabajaba en el empaque y su padre en el área de maquinaria agrícola. Martín es otro trabajador de 34 años que también formó parte de la cuadrilla de niños de esa empresa. Él empezó a trabajar cuando tenía nueve años. Según recuerda, aunque los niños hacían labores sencillas, terminaban trabajando jornadas completas de ocho horas y les pagaban menos que a los adultos. Mientras los adultos ganaban 490 pesos a la semana, ellos ganaban 100 pesos menos. Como él “quería ganar como la gente grande” a sus escasos nueve años decidió que seguiría trabajando los fines de semana y las vacaciones, pero no en la cuadrilla de niños, sino con la cuadrilla de los adultos: “De ahí me fui a la cuadrilla de los adultos. Pero el trabajo era más pesado. Yo me animé porque había otros niños de mi edad. [...] Ya cobraba igual [que los adultos] nada más que, eso sí, no rendíamos como ellos” (entrevista a Martín, 23 de junio de 2021).

La experiencia laboral de Francisco y Martín durante su infancia, estuvo siempre intercalada con el estudio. Ambos tienen recuerdos gratos de ella y esperaban las vacaciones para ir a trabajar. No obstante, este no es el caso para todos, pues hay relatos en donde se señala esta etapa como un momento muy difícil, en donde se reconoce la explotación laboral y el abuso. Tal es la experiencia de Lucía, una mujer de 43 años proveniente de Juxtlahuaca, Oaxaca que trabajó en el campo desde que tenía ocho años. Ante las pocas opciones que la familia tenía para obtener un ingreso en Oaxaca, su madre decidió migrar con Lucía y sus cinco hijos menores: “Mi mamá tuvo que sacarnos de Oaxaca para venir acá, más o menos tener una vida de calidad, podría decirse, es como ya no regresamos nunca para allá”. Las dos hermanas mayores de Lucía ya se encontraban en San Quintín y aunque sólo eran un par de años mayores que ella, ya trabajaban en el campo con sus tíos paternos. Desde entonces Lucía se convirtió en uno de los sostenes económicos de su hogar: “[...] yo, forzosamente tenía que trabajar para mantener a mis hermanitos”. Eran ella y sus dos hermanas mayores las que se encargaban de cubrir los gastos de la familia: “teníamos que trabajar en el campo, todos los días, lloviera, no lloviera, a trabajar”.

Su primer trabajo fue en el tomate, donde aprendió a azadonear, es decir a limpiar la hierba de los surcos. Después estuvo trabajando en la cosecha de distintas hortalizas. En ocasiones iban hasta el Rosario, la última delegación de lo que conforma el Valle de San Quintín.¹⁶ Ahí iban a pizcar el chile california, el chile morrón y el tomatillo; que eran lo más liviano. Para la pizca tenía que cargar dos botes blancos, que suelen ser equivalentes a las cubetas de 19 litros. En ese tiempo tenían que vaciar los botes en una tina. Como ella era muy pequeña, relata que no alcanzaba la tina y le daba mucho coraje porque quería llegar y aventar el contenido rápido para poder ganar más. Además de estos cultivos trabajó en otros que eran

16 De la zona Lázaro Cárdenas a El Rosario, actualmente se hace una hora de camino en carro. En ese tiempo debió de hacerse más tiempo de trayecto, como permiten ver las condiciones del transporte que se mencionan más adelante.



muy pesados, como la berenjena, la cebolla, la col de Bruselas y la papa. Lucía reflexiona y reconoce que su niñez fue muy difícil:

A pesar de que fue muy difícil, una niñez muy drástica, muy difícil que yo ahorita no le deseo a ningún niño. Prácticamente te roban tu niñez, te la quitan, te hacen madurar a fuerza porque tienes que madurar antes de tiempo. A raíz de eso yo muy chiquita empecé a ver la vida tal cual es, una realidad muy cruel, una realidad muy difícil, a ganarme mi pan, a trabajarle duro. Mis padres siempre me dijeron, “trabájale duro y trabájale, si tú tienes ganas de algo trabaja para que lo tengas honestamente, para que el día de mañana, no quiero saber que andes robando, trabájale para que sepas cómo cuesta trabajar y ganarse las cosas con el sudor de tu frente”. Pero sí fue una niñez muy cruel, tienes que chambear y cuidarte tú sola, enseñarte a defenderte porque pues eres una niña, estás en terreno de gente que no conoces, es un peligro muy horrible.

(Entrevista a Lucía, 13 de junio de 2021).

Lucía comenta que afortunadamente ella no padeció ningún tipo de violencia dentro de los campos porque siempre estuvo rodeada por su familia. En esta misma línea se encuentra Teresa, una jornalera oaxaqueña que también tiene 43 años y que comenzó a trabajar desde los 8 años. Al igual que Lucía, cuenta que a ella no le tocó vivir ninguna situación de acoso o violencia sexual en los ranchos porque siempre estuvo acompañada por sus familiares. Sin embargo, recuerda que le tocó ver en varias ocasiones que un señor abusaba de las niñas que trabajaban en el campo:

Había una persona [...], cuando uno viene del sur, nuestra alimentación no era ni la mayonesa, ni el Bimbo, ni la mermelada, ni la coca, ni la harina, ni nada de eso, no la conocíamos. Había una persona que se llevaba la barra de pan Bimbo, llevaba el Bimbo, llevaba la mermelada, la crema de cacahuete. Pues él embarraba los panes, le daba los panes a las niñas y yo miraba que a las niñas las toqueteaba por el pan. Las niñas vivían abuso.

(Entrevista a Teresa, 18 de junio de 2021).

Tanto Teresa como Lucía reconocen que no vivieron acoso ni violencia porque siempre estuvieron rodeadas de la familia, pero sus relatos muestran la vulnerabilidad en la que se encontraban las niñas dentro de los campos. Si bien hay matices en las experiencias de trabajo durante la infancia, lo cierto es que se reconocen los riesgos y el abuso laboral que implica el trabajo infantil. Por ejemplo, Lucía atribuye su corta estatura al peso que cargaba todos los días para acarrear las cubetas de verduras a las tinas. También está el testimonio de la ingeniera Lourdes, quien a pesar de trabajar en el campo desde los 12 años y recordarlo como un momento agradable, señala que había menores que padecían accidentes dentro de los



surcos. Ella misma afirma que se trataba de otra época en la que el estudio era relegado y el trabajo se convertía en la prioridad. Aún con su experiencia en el campo, Lourdes reconoce que el trabajo infantil es explotación, sobre todo en edades tan tempranas como los son los cinco o seis años. El trabajo infantil no era la única situación que se padecía, pues a la falta de regulación y las malas condiciones se sumaba la problemática del transporte. El gran número de accidentes provocados por el transporte de personal en camionetas sin medidas de seguridad, derivó en la aprobación de una ley en 1998 para el transporte de trabajadores agrícolas por parte del gobierno de Baja California. Esta ley requirió “el uso de autobuses equipados con licencias y seguros para ajustarse a las normas de seguridad” (Zloliniski, 2016, p. 104). No obstante, según varios testimonios recuperados en campo, las condiciones deplorables del transporte de personal iban mucho más allá de las camionetas sin medidas de seguridad, pues los trabajadores llegaban a transportarse incluso en las mismas tinas que se utilizaban para trasladar el producto después de cortarlo:

[...] Vamos a poner una alberca. Entonces se amolda arriba de una plataforma de un troque, se amarra con unos cintos de metal y la gente pues ahí se sube, ¿no? Y ahí se va sentadita así. El que era muy desobediente pues iba sentado a la orilla pero ‘jeh, a la orilla no se sienten, siéntense abajo!’. Pero pues [ahí], ¿cómo se va a sentar la gente, no?

(Entrevista a Zacarías, 12 de junio de 2021).

Como lo explica Zacarías, en la caja de una camioneta o tráiler se instalaba una tina de fibra de vidrio del tamaño de la caja de la camioneta para poder colocar ahí el producto que se cosechaba. En estas tinas que parecían albercas empotradas a las cajas de las camionetas se tenían que meter los trabajadores para ser transportados a los campos. En muchas ocasiones, las camionetas se llenaban. Aunado a ello, algunos de los trayectos llegaban a ser de una hora o más para llegar a los ranchos más alejados. Además del riesgo que implicaba este tipo de transporte, los trabajadores debían soportar las inclemencias del tiempo. Llegaban al punto de encuentro desde antes del amanecer, para poder comenzar con sus labores muy temprano por la mañana, al alba tenían que viajar soportando el frío, el rocío y la tierra. Lucía, desde sus escasos ocho años era transportada a los campos de trabajo en una de estas tinas:

A nosotros, mi mamá, recuerdo que nos levantaba a las tres de la mañana los siete días para empezar a ponerte tus pantalones, tu faldita chica, los pañuelos y a las cuatro, cuatro y media [de la mañana] ya tienes que estar esperando en el punto donde tienes que subirte a la tina. Íbamos todos como animalitos en la tina, no había camión, no había nada. Entonces, pasar el tiempo de lluvia, la brisa, el frillazo a la hora, en la carretera...

(Entrevista a Lucía, 13 de junio de 2021).

Hoy en día, el transporte de trabajadores en tinas se menciona sólo como un recuerdo, siempre comparándose con las condiciones actuales y haciendo alusión a su mejora. Sin embargo,



implementar el uso de autobuses no fue una solución inmediata y todavía hoy en día, existen muchas discusiones en torno al transporte de personal en el Valle. Después de este cambio, en la década de los noventa, permanecían las irregularidades sobre la cantidad de personas que podía viajar en los autobuses. Esto lo relata Zacarías, quien trabajó en este tiempo por un periodo de cinco años como chofer para una gran empresa de hortalizas. Él estaba encargado de transportar trabajadores de una colonia hacia los campos agrícolas de la empresa, se trataba de trayectos de alrededor de 35 kilómetros. En ese momento llegaba a transportar hasta a más de 100 trabajadores en un autobús que estaba diseñado para un máximo 70 personas “para mover más gente [...] mientras más mano de obra haya, pues de igual manera se hace más rápido el trabajo” (entrevista a Zacarías, 12 de junio de 2021). Zacarías contrasta esta situación con la que se vive actualmente, especialmente en época de pandemia, porque algunas de las empresas han implementado medidas de sana distancia de una sola persona por asiento. Afirma que hoy en día hay mucho transporte y que las empresas contratan camiones. La ley de transporte de personal agrícola implementada en 1988 fue un parteaguas no sólo porque buscó mayores medidas de seguridad y regulaciones, sino porque dio pie a un nuevo nicho de negocio para asociaciones de trabajadores y empresas privadas que buscaron incursionar en el sector del transporte de personal, lo que derivó en la subcontratación de transportistas por parte de las empresas agrícolas (Zloliniski, 2016).

Los trabajadores también refieren las problemáticas de los salarios bajos y las jornadas que rebasaban las ocho horas de trabajo. El salario que reciben los jornaleros suele ser de dos formas, por día o a destajo. El sueldo por día es un pago estipulado por realizar ciertas labores en el horario que dura la jornada laboral: “por día tienes que entrarle todo, todo el día, o sea, las ocho horas, las nueve, doce horas, tienes que entrarle, ¿no?” (entrevista a Lucía, 13 de junio de 2021). El tipo de labores que se realizan en esta modalidad son deshierbar, deshojar, calentar la planta,¹⁷ enrejar o hilar;¹⁸ todas aquellas actividades que se realizan antes de la cosecha. Marcos, un hombre de 63 años que continúa trabajando en una gran empresa dedicada a la producción de fresa y hortalizas, comenta que a finales de la década de los setenta la gente que estaba en labores de campo ganaba alrededor de 22 pesos.¹⁹ Él en ese tiempo estaba como apuntador²⁰ y por esta tarea recibía un sueldo de 35 pesos por un periodo de tiempo que oscilaba entre las 8 y las 10 horas. La otra modalidad es el pago a destajo o por contrato, que depende de la producción o rendimientos del trabajador. Esta forma de trabajo se realiza durante la época de cosecha y varía de acuerdo al tipo de hortaliza o fruta de la que se trate. Muchos trabajadores prefieren esta modalidad porque les permite tener una mayor ganancia. Incluso, en la actualidad hay trabajadores a los que se les conoce como “campeones”,

17 Labor que consiste en recoger los primeros frutos que da la planta, para que produzca más.

18 Consiste en enredar la planta en los estacones que se ponen dentro de los túneles. De esta manera, la planta crece hacia arriba.

19 Según la información de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el promedio nacional del salario mínimo en 1975 era de 55.24 y en 1979 de 119.78. La tabla puede consultarse en el siguiente vínculo: http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_prom.pdf

20 Los apuntadores se dedican a llevar un registro de las labores de los trabajadores en campo, pues su sueldo puede depender de su productividad. Estos se encargan de llevar la cuenta de la cantidad que cosechan, sea por cubeta, caja o libra y de calcular los salarios correspondientes al destajo.



precisamente porque llegan a generar ganancias de cinco mil a ocho mil pesos por semana trabajando a destajo. Es decir, un sueldo mucho más alto que el promedio de los jornaleros que trabajan por cosecha. Sin embargo, también están las personas que por cuestiones de salud o edad ya no pueden trabajar bajo esta forma, pues ellos mismos reconocen que “no rinden”. La desventaja del trabajo por producción es que es temporal, pues sólo dura el tiempo de cosecha. Por esta razón, algunos trabajadores van siguiendo la cosecha en distintos campos o se van por temporadas a Estados Unidos, lo cual tiene distintas implicaciones que se analizarán más adelante.

Otra de las formas de trabajo es por tarea. En ésta el jornalero tiene que hacer cierta actividad de campo en un determinado número de surcos. Lucía cuenta que cuando ella trabajaba de niña en el campo tenía que hacer dos tareas y media al día que equivalían a 15 surcos de entre 80 y 100 metros. La principal actividad que realizaban por tareas era azadonear, lo que le gustaba porque terminaba muy rápido y a las 12:00 pm podía concluir su jornada laboral. En esta modalidad se paga cierto monto por cada tarea que se realice o se les ponen a los trabajadores cierto número de tareas para poder ganar lo del día. Por ejemplo, en la actualidad un trabajador temporal que trabaja en una gran empresa comentaba que al finalizar la pizca de fresa los ponían a quitar el plástico y la manguera de los surcos. En un inicio este trabajo lo hacían por tarea, cada tarea equivalía a 18 surcos y les pagaban lo mismo que por día, un aproximado de 285 pesos.²¹ Aunque terminaban de trabajar a las 12 del día, él afirma que es un trabajo muy pesado. Después la misma actividad la pusieron por rendimiento, pagando 20 pesos por cada surco. Este trabajador hacía de 27 a 30 surcos al día, terminando a las 11:00 am, lo que equivale a 540 pesos. El gran problema con esta forma de trabajo es que así como un jornalero puede terminar antes, en otros casos el horario se puede extender más allá de las 8 horas laborales. Esto es explicado claramente por uno de los líderes sociales, que recuerda que cuando él trabajaba en el campo las tareas que les asignaban eran tan extenuantes que en lugar de salir antes trabajan por más horas y por el mismo salario que si hubiesen laborado por día. Él cuenta que cuando estaban por tarea comenzaban a las seis de la mañana y salían hasta las seis o siete de la noche:

En esos tiempos entrábamos a las seis de la mañana al trabajo y salíamos hasta las seis, siete de la tarde. La pizca de tomate [era] todo el día y a veces daban tareas, teníamos que hacer de dos a tres tareas pero hasta cuando se oculta el sol. Y, este, qué bueno que nuestro salario [fuera] un poquito mejor, pues qué bien, ¿verdad? Le [echas] ganas y pues también ganas bien, pero no, era miserable lo que ganábamos.

(Entrevista a N. Z., 19 de junio de 2021).

Los primeros años del siglo XXI marcan un parteaguas en la estructura y organización agrícolas. La carencia de agua y los problemas de plagas desplazaron la agricultura tradicional a cielo abierto por una agricultura altamente tecnificada y protegida. Este cambio reestructuró

21 Según lo comentó el trabajador, este monto incluye las prestaciones. Este tema se tratará un poco más adelante.



la actividad agrícola requiriendo una mayor fuerza de trabajo al intensificar y desestacionalizar los cultivos. Los cambios durante esta época y el peso que la agricultura del Valle adquirió, hicieron necesario un sistema de representación para los productores agrícolas. En 2001 se conformó el CABC que aglutinó a algunos de los productores más grandes de la región. El CABC ha fungido como un órgano de representación frente al gobierno. Desde su creación el consejo ha trabajado para cumplir con los requerimientos del mercado internacional y en la resolución de algunas de las problemáticas de la zona, como lo es la gestión del agua. Las empresas afiliadas al CABC también han retomado el tema de las condiciones laborales e implementado programas de responsabilidad social. Sin embargo, este cambio no ha sido inmediato ni homogéneo. En este periodo los trabajadores señalaban la persistencia de los bajos salarios, las largas jornadas, la ausencia de seguridad social y de otras prestaciones. Una trabajadora con experiencia en el ejote, el jitomate y la col de Bruselas, relata que en el 2001 ella iba a los campos de tomate acompañada por uno de sus hijos que tenía alrededor de nueve años. Para poder cumplir con la producción del día ella echaba los tomates a la cubeta mientras su hijo los llevaba corriendo para ahorrar tiempo. En ese entonces pagaban 105 pesos por cada 115 botes de tomate que hicieran. Poco tiempo después empezaron a pagar 1 peso por cada bote. Los botes para pizar tomate suelen ser cubetas de aproximadamente 19 litros.

Los salarios tanto por día como a destajo eran bajos y no alcanzaban para cubrir las necesidades básicas. Uno de los líderes sociales cuenta que entre 2000 y 2010, él y su esposa trabajaron en un rancho de *berries*. Él recuerda que el rancho aumentaba su superficie y producción, pero los salarios se mantenían igual: “Me acuerdo muy bien que yo trabajaba con mi esposa, los dos trabajábamos de sol a sol [pero] no nos alcanzaba. Todavía quedábamos debiendo a la tienda cada semana, está muy difícil, era muy difícil la vida” (entrevista a N. Z., 19 de junio de 2021). Otro líder social explica que cada año el salario aumentaba únicamente 50 centavos o un peso: “Entonces duramos casi prácticamente como 10 años con el mismo salario” (entrevista a O. Z., 19 de junio de 2021). Antes de 2015 el sueldo promedio del Valle era de 110 pesos y la caja de fresa estaba a 10 pesos. La experiencia personal de algunos líderes sociales que entrevistamos es que cuando había pizca tenían que trabajar obligatoriamente los siete días a la semana, pues de lo contrario les descontaban parte del salario.

Ahí no existen tus derechos, no mereces descanso. Yo creo que allí nos consideran más que... un animal, [...] un animal al que le decíamos bestia trabaja, yo creo que nos consideran más que ese animal. Entonces, pues la verdad a veces cuando tratamos de defender nuestro derecho, pues no: “órale, no quieres trabajar, ahí está el camino vete, hay mucha gente”.

(Entrevista a N. Z., 19 de junio de 2021).

Ellos mismos afirman que las prestaciones eran nulas, no había aguinaldo, reparto de utilidades, ni seguridad social. Uno de los líderes sociales explica que únicamente a los trabajadores de confianza se les daban 500 pesos de aguinaldo y 300 pesos a aquellos que trabajaban los 365 días del año. Tampoco recibían herramientas de trabajo, cada quien tenía que comprar lo que necesitaba y en caso de enfermedad no contaban con seguridad social:



Nos enfermamos buscamos la manera de cómo curarnos. Nada de que te enfermaste vamos al seguro, que tiene seguro, nada de eso, no existía el seguro. Luego cuando [llegaba] el final del año, ¿cuándo se les hablaba de aguinaldo? No, no conocíamos qué era el aguinaldo.

(Entrevista a N. Z., 19 de junio de 2021).

Más allá de la situación que se vivía dentro de los surcos, la población estaba padeciendo la carencia de servicios básicos en las viviendas, principalmente del agua que se convirtió en uno de los principales problemas de la región. Estas condiciones y la nula respuesta del gobierno a las demandas de los jornaleros, fue lo que propició que el 17 de marzo a las tres de la mañana estallara el movimiento de trabajadores agrícolas, como lo relata uno de los organizadores:

Por la misma violación a los derechos en 2014 se comenzó a buscar la intervención de las autoridades por un salario justo y las prestaciones correspondientes. Ante la falta de apoyo, el 17 de marzo [de 2015] a las tres de la mañana estalló el movimiento de trabajadores agrícolas.

(Extracto diario de campo, 15 de junio de 2021).

En décadas anteriores ya se habían presentado otros paros y huelgas laborales que exigían mejores condiciones. Entre ellas, un paro laboral en el campo San Simón con apoyo de la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (CIOAC) en 1988.²² En ésta no sólo se exigía un incremento salarial y la incorporación de los jornaleros al IMSS, sino también el acceso a agua limpia para beber dentro de los campos, pues los trabajadores bebían el agua de riego de los surcos.²³ Esta situación ha cambiado y hoy en día es posible observar termos o tinacos con agua limpia para el consumo de los trabajadores dentro de los campos y lo mismo pasa en el caso de los baños.^{24 25} Otra de las manifestaciones se presentó en 1999 en el rancho ABC, en la que participaron alrededor de 300 jornaleros. Esta protesta fue motivada principalmente por el retraso de cuatro semanas del pago de nómina (Cornejo, 1999). No obstante, estas protestas no habían tenido la resonancia que tuvo el movimiento de 2015, en el que se bloqueó la carretera transpeninsular dejando incomunicada a la región y se paró la producción en época de cosecha, ocasionando grandes pérdidas para las empresas.²⁶

22 Dato recabado en entrevista a N. A. el 15 de junio de 2021.

23 Información obtenida en la ponencia "Migración y fronteras culturales: la contienda por la identidad en una región transnacional" impartida por Laura Velasco en el seminario Regiones transnacionales: fronteras y espacios discontinuos de la Cátedra de Estudios Regionales Guillermo de la Peña el 26 de noviembre de 2018.

24 En los campos que pudimos visitar había baños portátiles para el campo.

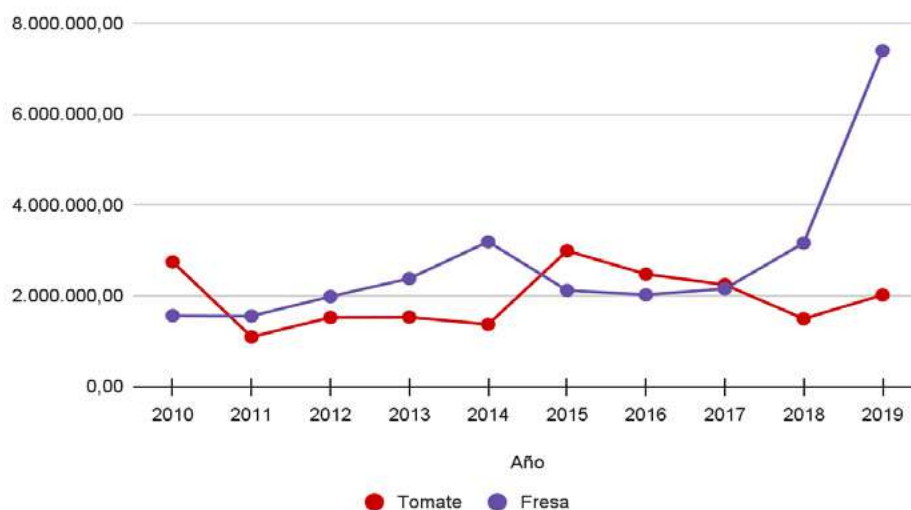
25 Es preciso puntualizar que aunque actualmente ya hay baños portátiles y agua limpia para beber en los campos, cuando el trabajo es por producción la dinámica está marcada por la velocidad y el interés de la gente por generar las mayores ganancias posibles. Esto ocasiona que los trabajadores no detengan sus labores hasta la hora del almuerzo o la salida, ni siquiera para tomar agua o para hacer sus necesidades.

26 La naturaleza, fines y consecuencias del movimiento de 2015 son y serán debatidos ampliamente en Baja



Esto impactó principalmente al cultivo de la fresa que comenzó a recuperarse hasta 2017, como se muestra en la siguiente gráfica:

Figura 3. Valor de la producción en miles de pesos* del cultivo de fresa y tomate en el Valle de San Quintín, Baja California, 2010-2019



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las estadísticas de la producción agrícola del SIAP.

* El valor de la producción está expresado en valores reales según el INPC con año base de cálculo 2018.

Este impacto fue muy claro en el caso de Mario, el pequeño productor que trabaja como *grower* para una gran empresa cuya historia abordamos unas páginas atrás. Después de la recesión de 2011-2012, Mario invirtió todo su capital en ocho hectáreas de fresa. Era su segundo año cultivando fresa cuando el paro de 2015 estalló en San Quintín:

Cerraron las carreteras y todo, nosotros perdimos toda la inversión ahí. Perdimos toda la inversión, apenas iban empezando las pizzas. Entonces de ahí quedamos un poco endeudados [...] y decidimos ya no echar fresa otra vez. [...] En la agricultura no hay nada escrito. [...] Si ocurre un movimiento social así y tienes toda tu inversión ahí y te paran, se cierran las carreteras o algo, incluso las *berries* están sujetas a ese tipo de problemas [...] No nomás a mí, a casi la mayoría de freseros aquí en el valle se les echaron a perder todas las fresas. Es un mundo de dinero, afectó mucho. Es gente que tenía 100, 200 hectáreas. Yo tenía ocho, pero era toda la inversión que tenía y sin efectivo.

(Entrevista a Mario, 25 de junio de 2021).

California. Según exfuncionarios municipales y productores, el movimiento fue instigado en buena medida por actores externos, con financiamiento externo, que no conocían las condiciones reales de trabajo en San Quintín.



Mario nos explicó que con 15 días que se pare la producción ya no se puede recuperar el producto, porque la planta se llena de fresa y se agota. Además, la ventana de mercado sólo dura un tiempo limitado. Mario intentó recuperar la fresa cuando pasó el paro, pero la fruta ya no salía con calidad de exportación. La estrategia que siguieron algunos productores fue destinar la fresa al mercado nacional, pero Mario decidió que era mejor abandonarla. Nos explicó que lo más probable es que el mercado nacional estuviera inundado con toda la fresa de San Quintín que se intentó rescatar ese año. Después del movimiento la fresa tardó mucho en recuperar su precio y los productores desconfiaban en producirla de nuevo, pues pensaban “¿y si pasa otra vez?”. Mario prefirió decantarse por la producción de arándano y todas sus ganancias se destinaban a pagar deudas. Fue hasta 2017 cuando logró recuperarse.

El paro laboral de San Quintín se convirtió en un emblema de las luchas laborales y tuvo un gran impacto mediático a nivel nacional e internacional. Las demandas centrales del movimiento organizado por la Alianza de Organizaciones Nacional, Estatal y Municipal por la Justicia Social, que después se convertiría en sindicato nacional, fueron:

El aumento del jornal de 155 a 300 pesos, el registro de los trabajadores al Seguro Social, el cese al acoso sexual, el respeto al derecho de antigüedad, el pago de vacaciones y séptimo día, la incapacidad por maternidad, los días festivos y horas extras, revocación de los contratos colectivos y respeto al derecho de libre sindicalización.

(Espinosa-Damián et al, 2017, pp. 35-36).

Para resolver el conflicto generado por el paro se crearon mesas de negociación en las que participaron los representantes de los jornaleros, los tres niveles de gobierno y los empresarios. De acuerdo con una nota del 27 de marzo de 2015 de Milenio, en las mesas de negociaciones los empresarios propusieron un aumento del 10% a los salarios, que posteriormente subieron al 15%. Sin embargo, este porcentaje no alcanzaba el monto de los 300 pesos demandado por los trabajadores (Domínguez, 2015a). Entre las exigencias también se solicitaba el aumento de los pagos a destajo, se pedían “30 pesos por la caja de fresa, 17 por la jarra de moras, 8 por el bote de tomate, 15 el bote de chile, 5 por la libra de chícharos, 12 el bote de col de Bruselas, 10 la arpilla de cebollas y 6 el bote de pepino” (Domínguez, 2015b). Estas demandas no fueron aceptadas por los empresarios, pero se estableció:

Un sueldo base de 150, 165 y 180 pesos diarios, según el tamaño de las empresas, las cuales serán categorizadas de acuerdo a su actividad productiva, su capacidad económica, la agrotecnología con que cuentan, el tamaño del área cultivada y el volumen de empleados.

(Castillo-Ramírez, 2015).

Entre los logros que se obtuvieron también se encuentra el compromiso de afiliar a todos los trabajadores al IMSS y el compromiso de supervisar y vigilar las condiciones de los trabajadores



(Castillo-Ramírez, 2015). Si bien estos acuerdos fueron importantes para la mejora de las condiciones de trabajo, uno de los grandes problemas es que el aumento salarial se aprobó como salario integrado. Esto quiere decir que el monto incluye las prestaciones otorgadas al trabajador, mismas que deberían ser consideradas de manera independiente. Uno de los trabajadores entrevistados comenta que actualmente el pago por día es de 285 pesos, pero en ese monto ya se incluyen las prestaciones de ley. En realidad el sueldo por día es de 250 pesos. Por lo tanto, el salario base real es en realidad menor al que se reporta que perciben. Esta es una de las problemáticas que quedaron pendientes. Como muchas voces del Valle lo afirman, “el salario compactado vino a fregar todo” (entrevista a Irasema, 16 de junio de 2021).

Además, es importante remarcar que a poco más de seis años del paro laboral muchos de los acuerdos demandados a los tres niveles de gobierno no han sido cumplidos. Según dos trabajadores que suelen emplearse en ranchos de hortalizas de pequeños productores, durante la huelga de 2015 sólo se regularizaron los pagos para ciertos cultivos como la mora y la fresa, por ser producidas por “grandes empresas”. Sin embargo, otras hortalizas que se producen en el Valle con los pequeños productores conocidos como rancheros no han sido consideradas en las alzas de los precios a destajo aunque exporten: “Todo chícharo y ejote va para Estados Unidos, hasta la calabaza va para allá a Estados Unidos. ¿Entonces por qué no lo están reconociendo? [...] ¿Por qué no lo han reconocido? No les conviene” (entrevista a Gabriel, 25 de junio de 2021).

Si bien las deudas con los jornaleros todavía son muchas, es importante reconocer que el paro laboral del 17 de marzo permitió que se negociaran algunas de las condiciones que los trabajadores tenían, pero sobre todo poner el foco en San Quintín y en sus urgentes necesidades sociales. Por esta razón, este suceso marcó un antes y un después en la historia del Valle y en la vida de los trabajadores. Entre los cambios, las grandes empresas que ya trabajaban el tema de responsabilidad social lo reforzaron. El vicepresidente de una de estas empresas afirma que aunque anteriormente ya tenían algunos programas sociales, fue en 2015 cuando comenzaron a trabajar con estándares de bienestar laboral y con el programa de comercio justo. Sin duda, las condiciones que había en las décadas anteriores son muy distintas a las que se encuentran el día de hoy, cambio que es reconocido por los mismos trabajadores.

Una de las transformaciones más relevantes ha sido sobre el trabajo infantil que está prácticamente erradicado, aunque encontramos indicios de que los rancheros siguen contratando menores de edad ocasionalmente. A pesar de que este es un cambio muy importante para la comunidad, existen también matices respecto a su definición y aplicación. La prohibición vigente en el sector agrícola es para todos los menores de 18 años, al tratarse de una actividad catalogada como de riesgo. Son diversas las voces que explican que esto ha originado distintas problemáticas. Por un lado, los jóvenes que querían continuar estudiando la preparatoria o la universidad utilizaban el trabajo agrícola como una estrategia para obtener los recursos económicos que les permitían estudiar. Este es el caso de algunas de las personas con las que pudimos conversar en campo, que solían trabajar en empresas agrícolas cuando eran niños y actualmente lo siguen haciendo en puestos distintos.

Uno de estos casos es el de Mariela, una joven de 27 años que entró a trabajar a los 16 años para poder estudiar. Ella era la bañera de uno de los campos, es decir, la persona



encargada de cuidar que se cumplan con los protocolos de higiene e inocuidad en los baños de los campos: “Te encargas de que esté limpio, dar papel, que la gente se eche gel, que la gente se desinfecte, todo eso. Entonces eso es ser bañera, cuidar [...] que haya higiene, que se laven las manos para que no ensucien la cosecha o contagien la cosecha” (entrevista a Mariela, 19 de junio de 2021). Mariela estuvo trabajando como bañera durante seis años. Su papá le consiguió el trabajo para que pudiera pagar sus estudios, como ella misma lo cuenta: “estaba estudiando, entonces había oportunidad, ‘pues te vas a trabajar porque tienes que pagar tus estudios’. Me venía a trabajar y así fue que terminé mi prepa” (entrevista a Mariela, 19 de junio de 2021). Además de estar de bañera, algunas temporadas estuvo en la pizca de fresa y tomate. Como tenía que asistir a la escuela trabajaba únicamente los fines de semana y los días que no había clases:

En ese tiempo yo venía los sábados y domingos a trabajar nomás. Solamente esos días o cuando no había clases, un lunes o martes. Entonces veníamos a trabajar para ayudar, para el estudio. [...] Pero no era de todos los días porque nosotros estudiábamos. Entonces es así que nosotros llegamos a terminar la prepa.

(Entrevista a Mariela, 19 de junio de 2021)..

Mariela trabaja actualmente en la misma empresa, ahora lo hace como cafetera. Esto quiere decir que ella es la persona que se encarga de preparar y repartir el café por la mañana a los trabajadores. Actualmente tiene el objetivo de continuar trabajando para ahorrar y estudiar una carrera universitaria. Otra de las problemáticas mencionadas por la prohibición del trabajo a menores de edad, es para quienes han formado una familia a temprana edad. Según nos lo comentaron distintos actores sociales, la necesidad de un ingreso, las nulas opciones laborales y el aumento del crimen organizado, han ocasionado que los jóvenes se involucren en la delincuencia organizada. Como lo comenta una ex trabajadora que actualmente se encuentra en una organización social: “Muchos otros jóvenes menores de edad ya son padres de familia y requieren de esos ingresos para poder sostener su hogar. Ahora que no existe esta posibilidad, las drogas, el pandillerismo y el alcoholismo se han convertido en un problema” (extracto de diario de campo 16 de junio de 2021).

Además de estas situaciones, continúan los señalamientos de violaciones a los derechos laborales y compromisos incumplidos. Entre ellos están la problemática del salario integrado, las bajas del Seguro Social y la falta de libertad sindical. Si bien los salarios han aumentado respecto a los que había antes de 2015, los trabajadores también señalan que los sueldos siguen siendo insuficientes para solventar sus necesidades. Sin embargo, el mayor problema que se presenta en el Valle son las condiciones diferenciadas entre los trabajadores, pues éstas cambian según el tipo de productor para el que trabajen. Las empresas grandes y formales que trabajan la agricultura por contrato y exportan, se caracterizan por firmar contratos formales en los que se otorgan las prestaciones de ley. No obstante, tal como fue mencionado anteriormente, también existen productores o empresas pequeñas conocidos como “rancheros” que contratan a la gente por el jornal. Este tipo de contratación es verbal



y carece de todo tipo de prestación. Los trabajadores que están bajo esta modalidad son los que se encuentran más desprotegidos. Es por ello urgente analizar las diferencias en las condiciones laborales entre unos y otros, tal como lo hacemos en el siguiente apartado.



IV. UNA FUERZA LABORAL SEGMENTADA

Los estudios sobre el trabajo agrícola en México han mostrado la existencia de una fuerza laboral segmentada según características como el sexo, la edad y la etnicidad. Esto ha sido señalado principalmente por investigaciones realizadas entre 1995 y 2013 en Sinaloa (Escobar-Latapí & Martínez-Rubio, 2023). Autores como Lara-Flores (1995), Becerra-Pedraza et al., (2007) y Revilla-López & Ortiz-Marín (2013), afirman que los “niños, los trabajadores indígenas y las mujeres tienen las ocupaciones peor pagadas, más precarias y las más peligrosas, mientras que los locales del Valle trabajan en las áreas de empaque o como supervisores”. Estos mismos hallazgos se han documentado en el Valle de San Quintín. En este apartado analizamos si la segmentación laboral permanece en el Valle de San Quintín y la forma en la que ésta se presenta. Para ello, primero damos cuenta de la manera en la que está dividida la fuerza de trabajo, posteriormente nos enfocamos en un análisis sobre las condiciones de los trabajadores temporales y finalmente concluimos dando cuenta de las diferencias que encontramos entre el mercado laboral formal e informal.

En su estudio sobre movilidad social, Niño (2006) señala que “es la población indígena quien desempeña las tareas más arduas y de más baja remuneración, mientras que a otros grupos como los sinaloenses, preferentemente se les contrata para realizar actividades más calificadas como lo es el empaque de las hortalizas” (p. 179). Esta división laboral también está presente en los recuerdos de las personas que crecieron y trabajaron décadas atrás en el Valle. Como lo menciona la ingeniera Lourdes, quien creció en uno de los campamentos de una gran empresa de la región, anteriormente los campamentos estaban divididos entre las personas que trabajaban en el empaque y las que se encontraban en campo. En sus palabras dice que “había niveles” y actualmente bromea con sus compañeros que crecieron en el campamento de empaque diciéndoles: “hay niveles, tú eras de la alta”. La ingeniera explica que la diferencia en los campamentos era muy clara por los materiales de la vivienda. El campamento de los trabajadores de campo era de lámina, mientras que los de empaque tenían viviendas de concreto. Estas diferencias se sustentaron con el argumento de la especialización que requieren ciertas actividades, pues el trabajo en el empaque es considerado de mayor calificación que el del campo.

La investigación de Barrón-Pérez muestra que la segmentación también se expresaba en una división entre las actividades que realizaban hombres y mujeres. Las mujeres eran asignadas a actividades consideradas como “idóneas” para ellas por el cuidado que requieren, por ejemplo: “[...] la selección, el empaque, el corte de fresa, de flor, la polinización de melón [...]” (Barrón-Pérez, 1994, p. 282). En cambio los hombres eran los únicos que podían acceder a puestos de mayor rango o mejor pagados, por ejemplo como fumigadores, transportistas, maquinistas, mayordomos, supervisores o ingenieros. Esto mismo lo menciona la ingeniera Lourdes, refiriéndose al cambio que se ha presentado en los últimos años en las oportunidades de las mujeres en el sector, pues “anteriormente nada más los hombres tenían puestos de alta jerarquía” (entrevista a Lourdes, 24 de junio de 2020). Con su propia experiencia, como



una trabajadora de campo que creció en uno de los campamentos y tuvo la oportunidad de estudiar, enfatiza que hoy en día hay más mujeres en puestos de mayor rango. Esto mismo se observa en el caso de Teresa, una mujer indígena que fue mayordoma por muchos años en una empresa productora de semillas.

Más recientemente, la investigación de Espinosa-Damián et al. (2017) señala que la segmentación persiste entre los trabajadores según el origen, el sexo y la edad. El análisis de estas autoras muestra que los grupos más afectados son los indígenas, las mujeres, los menores de 18 años, los adultos mayores y los trabajadores migrantes recién llegados. La información recabada en campo confirma la mayor vulnerabilidad de estos grupos a causa de ciertas condiciones sociales. Entre ellas están la doble o triple jornada laboral en las mujeres, la carencia de jubilaciones para adultos mayores que en muchos casos ya no pueden trabajar y que en otras ocasiones ya no tienen acceso a contratos formales por cuestiones de edad, la prohibición del trabajo agrícola para jóvenes que necesitan ingresos, la carencia de redes de apoyo para los migrantes recién llegados y la ausencia de mecanismos de interpretación y traducción en las empresas e instituciones para atender a los indígenas monolingües. Estas condiciones se conjugan con el ámbito laboral, originando que dichos grupos sean más vulnerables que otros. Sin embargo, la principal forma de segmentación que encontramos durante nuestra investigación radica en el tipo de contratación de los trabajadores.

El Valle de San Quintín se distingue por su agricultura altamente tecnificada para la producción hortofrutícola de exportación. Este tipo de agricultura ha propiciado el crecimiento del sector en las últimas décadas y con ello la necesidad de mano de obra. Los datos de los niveles de desempleo y las tasas de participación laboral de la población en zonas rurales muestran que la tasa de participación laboral de estos municipios de Baja California está entre las más altas del país. Los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, muestran que la tasa de Población Económicamente Activa (PEA)²⁷ en el municipio de San Quintín es del 67.28%. Si comparamos estos datos con los otros dos municipios agrícolas del estado, Mexicali y Ensenada, encontramos que las tasas son menores que en San Quintín. El municipio de Mexicali tiene una tasa del 63.34%, mientras que la tasa de Ensenada es del 64.10%. Estos datos son un reflejo de la fuerza del mercado laboral en San Quintín, incorporando a un mayor número de gente que los otros dos municipios. La mayor parte de la población ocupada en este municipio se encuentra en el sector primario con un 56.40%, seguido por el sector terciario con un 32.66%. Esto corrobora la predominancia del sector agrícola como actividad económica y la alta participación de la población en él.

Los datos por división ocupacional indican que el 40.9% de la población ocupada son trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca. En los otros dos municipios agrícolas del estado el porcentaje en este rubro es mucho menor, mientras que las ocupaciones de otros sectores presentan porcentajes más altos. Esto se muestra claramente en los profesionistas y técnicos, con una diferencia de más de 10 puntos porcentuales respecto a los otros dos municipios.

27 Se considera a la población de 12 años y más.



Cuadro 9. Población ocupada y distribución porcentual según sector de actividad económica en el Valle de San Quintín, Baja California, 2020

Sector de actividad económica	
Población ocupada de 12 años y más	51,193
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	56.40
Minería, industrias, manufactureras, electricidad y agua¹	4.81
Construcción¹	5.08
Comercio	13.91
Servicios de transporte, comunicación, profesionales, financieros, sociales, gobierno y otros	18.75
No especificado¹	1.04
TOTAL	99.99

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

¹ Los datos presentan estimaciones con nivel de precisión moderado y bajo.

Cuadro 10. Población ocupada y distribución porcentual según división ocupacional* en los municipios de los valles agrícolas de Baja California, 2020

División ocupacional	Mexicali	Ensenada	San Quintín¹
Población ocupada de 12 años y más	475,210	200,548	51,193
Funcionarios, directores y jefes	4.17	3.52	1.36
Profesionistas y técnicos	23.36	20.26	9.69
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas	6.26	5.96	5.36
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	12.10	12.72	7.60
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	9.64	11.17	7.75
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	5.01	6.53	40.93
Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios	9.50	11.88	8.27
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte	15.48	11.66	3.63
Trabajadores en actividades elementales y de apoyo	11.44	13.42	15.01
No especificado	3.02	2.88	0.41

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

* Corresponde al primer nivel de agrupación del SINCO (2019).

¹ Los datos presentan estimaciones con nivel de precisión moderado y bajo.



Este panorama demuestra la importancia que tiene el sector para el estado, pero sobre todo del mercado laboral agrícola del Valle. Aunque se trata de un gran nicho laboral enfocado a la agricultura de exportación, sus condiciones no son las mismas para todos los trabajadores. Como se explicó anteriormente, en el Valle existen dos modelos de producción agrícola. El más característico es la producción hortofrutícola dedicada a la exportación que está a cargo de las empresas grandes y medianas de la región e incluye también a los *growers* que producen para ellas. Estas empresas pueden ser de capital nacional o transnacional, suelen trabajar mediante la agricultura por contrato y tienden a formar parte del CABC. Además de este modelo de producción, están los pequeños agricultores conocidos como *rancheros* que producen tanto para el mercado nacional como para el internacional, pero no cuentan con las capacidades económicas y tecnológicas de los primeros.

Estos modos de producción han organizado y estructurado el trabajo agrícola en el Valle. Las grandes y medianas empresas que pertenecen al CABC se distinguen por las contrataciones formales y el cumplimiento de las prestaciones de ley. Las contrataciones se hacen directamente por la empresa y hay un contrato de por medio en donde se establecen los derechos del trabajador. Asimismo, cuentan con un contrato colectivo y afiliación a un sindicato de trabajadores. Sin embargo, una de las problemáticas señaladas por algunos de los líderes sociales es que no existe la libertad sindical. Para enfrentar el problema de la falta de libertad sindical y de libertad de asociación, en México se aprobó una amplia reforma a la LFT en 2019. Esta reforma está íntimamente ligada a la negociación del T-MEC, en el cual las condiciones laborales y de asociación de los trabajadores fueron incluidas como posibles causales del cierre de la frontera a las exportaciones de una empresa. Esta es la primera vez que, en Norteamérica, dichas condiciones quedan incluidas de manera tal que el comercio internacional dependa de ellas. Mientras que existen en tratados previos, su cumplimiento no era vinculante para los exportadores.

En julio de 2021, sólo una de las tres mayores empresas de la Región Costa había completado todos los pasos que la reforma laboral prevé para que los trabajadores, de manera libre y secreta, voten para ratificar o rechazar el contrato colectivo de trabajo vigente, así como el sindicato que los representa. En la empresa en cuestión, el operativo había sido exitoso, es decir que los trabajadores habían optado por ratificar al sindicato y el contrato colectivo —esto a diferencia de General Motors en Silao, donde los trabajadores votaron por rechazar el contrato colectivo vigente—. De las tres mayores, una segunda empresa había hecho los preparativos para que esta votación se realizara en el mes de septiembre de 2021. Según funcionarios entrevistados, los líderes sindicales habían comprendido que, debido a los cambios legales, tendrían que poner en práctica mecanismos efectivos de representación y solución de problemas de los trabajadores, así como vigilar de manera independiente y rigurosa el cumplimiento del contrato y de todas sus cláusulas, incluyendo las condiciones de vivienda y las actividades sociales financiadas por el contrato. Estos mismos funcionarios afirmaban que este cambio era, en realidad, favorable a la empresa, puesto que el sindicato se volvía el principal garante de la satisfacción de los trabajadores, y esto evita conflictos. Un funcionario nos mostró los chats en los cuales los trabajadores manifestaban sus quejas, y el



seguimiento a las mismas por sus representantes en campo o en empaque, hasta su solución o su referencia a altos funcionarios de la empresa.

La manifestación más visible de la segmentación laboral se encuentra en los trabajadores “saliendo y pagando”. Los rancheros trabajan mediante contratistas y con acuerdos verbales. Esto quiere decir que los jornaleros que están en esta modalidad no cuentan con un contrato por escrito que los proteja legalmente. No sólo carecen de prestaciones laborales, sino que se les paga en efectivo al finalizar la jornada y el compromiso de los patrones con ellos termina en ese momento. Estos trabajadores son conocidos como “saliendo y pagando” pues reciben su sueldo al terminar las actividades del día. Aunque llegan a casa con el dinero que ganaron por la jornada, no tienen la certidumbre de que conseguirán trabajo al día siguiente.

Cada mañana decenas de trabajadores acuden al parque de la colonia Lázaro Cárdenas buscando las mejores opciones laborales y los pagos más altos. En el trato verbal sólo se les informa cuánto les pagarán por su labor del día, el cultivo en el que trabajarán, la ubicación del rancho y la posible hora de salida. Entre las tres y cuatro de la mañana poco a poco comienzan a llegar los trabajadores, pero es alrededor de las cinco de la mañana cuando el movimiento se encuentra en su punto máximo reuniendo alrededor de cien jornaleros. Conforme pasa el tiempo el lugar se va llenando de trabajadores que buscan una opción laboral para el día. Los autobuses se estacionan en los alrededores del parque esperando convencer a los trabajadores para cubrir la cantidad de mano de obra que requieren. Los choferes, que en muchos de los casos son contratistas, empiezan a gritar ofertas laborales de los distintos cultivos como de la fresa, la cebolla, el ejote o la mora: “¡vámonos!, ¡vámonos!” “¡250!” “¡a 3.50 la libra!” “¡a la fresa!” “¡no es tan pesado, 22 la caja!”. Los trabajadores se acercan a los autobuses, meditan las propuestas y se suben al que más les convenga. Otros esperan al contratista que ya conocen para que los lleve a la empresa acordada. La oferta laboral varía, hay días con muchas opciones y otros en los que “no hay trabajo”. En estos casos los jornaleros corren apresurados a cada autobús para escuchar las opciones e irse con el mejor postor. En el parque hay tanto hombres como mujeres, jóvenes y adultos mayores, pero también percibimos un grupo conformado por niños y adolescentes en busca de una opción de trabajo. Los cultivos son variados y también las actividades. Entre los que escuchamos están la fresa, la zaramora, la cebolla, el ejote y el pepino. Algunas de las personas llevan sus propios materiales de trabajo, el azadón, las tijeras para podar, los guantes o las cubetas para cosechar.

Algunos de los autobuses son de los mismos ranchos que buscan gente, pero otros son transportes de personal independientes que trabajan como contratistas laborales. La encargada de un rancho de hortalizas que se dedica a la exportación y contrata personal en el parque, nos explicó que los autobuses que ellos contratan pertenecen a una empresa de transporte y son los choferes los que se dedican a reclutar personal. De esta manera el rancho se evita tener que conseguir mano de obra y la empresa transportista se lleva una comisión por ello. Un pequeño productor del Valle también nos explicó que cuando necesita mano de obra se comunica con un amigo suyo que es contratista para distintos ranchos. Él se encarga de conseguirle a la gente porque además ya conoce a los trabajadores y sabe quiénes “rinden” más para ciertas actividades o cultivos: “Conoce qué gente te trabaja para cada cosa. ‘¿Sabes



qué? A él tráelo cuando vayas a plantar cebolla, a él tráelo cuando vayas a cosechar'. Cuando he requerido gente me lo llevo a él" (entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021). Uno de los líderes comunitarios más conocidos del Valle afirma que este sistema prevalece porque las autoridades gubernamentales no han trabajado en la regulación del transporte:

El municipio o el estado a través de movilidad, la parte donde otorgan permisos para camiones, rentados, o sea para trasladar trabajadores, están ocupándose de violentar el derecho de los trabajadores al llevar trabajadores como si fueran tratantes de personas.

(Entrevista a N. A. 15 de junio de 2021).

El líder afirma que en el sistema "saliendo y pagando" "trabajas, te pagan y en ese momento que a ti te pagan diario estás perdiendo todos tus derechos porque no tienes derecho a nada. El patrón se está liberando" (entrevista a N. A., 15 de junio de 2021). Son distintos los actores sociales que reconocen que este es un problema acrecentado en el Valle de San Quintín. A las problemáticas que presenta este tipo de contratación se suma la afectación a los salarios de los jornaleros, pues según el testimonio de dos de ellos, una porción de las ganancias de los contratistas y de los dueños de los camiones proviene directamente de su jornal:

El patrón paga una cantidad para el que va a estar en el surco, el contratista y el dueño de camión le quita la mitad de si son 300 le quitas 50 [...] si pagando 250 le quitan 30 o 20, aparte si el chofer quiere meterle mano también le quita otros 10 y nos vienen aventando lo último [...] El dueño de los camiones es el que tiene el trabajo, es el que hace el trato, le dice el encargado del rancho "¿Sabes qué? Tú págame tanto el kilo, la libra de esto, yo se la voy a pagar a tanto a la gente". Pero no quitan poquito, quitan mucho...

(Entrevista a Ernestina y Gabriel, 25 de junio de 2021).

Los autobuses utilizados en esta modalidad no tienen las mismas condiciones que los de las empresas formales. Esto es notorio en los interiores desgastados y en los modelos más viejos. Por otro lado, los transportistas de las empresas formales están obligados a mantener el transporte limpio, hacer revisiones cada mañana y darle mantenimiento. El padre de Mariela trabaja en Camalú y tiene 20 años como chofer de personal en una gran empresa exportadora. A diferencia de las empresas con contratos informales, el trabajo del padre de Mariela se limita exclusivamente al transporte y no a labores de enganche ni contratación. Sus labores incluyen revisiones matutinas y vespertinas para "mantener su camión limpio, procurar que el camión tenga aceite, que tenga líquido de frenos, que tenga todo. Tiene que checar todo, tiene que procurar el camión porque llegan tantas personas y son muchas vidas" (entrevista a Mariela, 19 de junio de 2021). Además, las empresas cuentan con reglamentos del uso del transporte para los trabajadores. En el periódico mural de una gran empresa pudimos ver que el reglamento del transporte estipula que:



Por seguridad se debe esperar en las paradas correspondientes, llegar a tiempo a las mismas para no retrasar los horarios establecidos, subir en orden y sin empujones, sentarse en el primer asiento disponible y no apartar asientos, ir sentados (en caso de que ya no haya asientos disponibles los trabajadores deben esperar el siguiente camión), no pararse en los pasillos, no sacar la cabeza por la ventanilla ni jugar arriba de los camiones, no comer ni beber dentro, no tirar basura dentro ni por la ventanilla, no dañar el autobús ni bajar antes de que el autobús se detenga.

(Extracto de diario de campo del 29 de junio de 2021).

Esta forma de contratación marca una diferencia importante en las condiciones de trabajo de los jornaleros, mismas que impactan en su día a día. Los trabajadores de las empresas con contratos formales señalan que cuentan con aguinaldo, bonos, pago de utilidades, pago de horas extras, vacaciones y seguridad social, derechos laborales de los que carecen completamente los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de “saliendo y pagando”. Tal es el testimonio de Teresa, que actualmente tiene un contrato formal en una pequeña empresa productora de semillas. Afirma que su patrona reúne a sus trabajadores para insistirles que se registren en el Seguro Social²⁸ y que incluso les da el día con ese fin:

Ella sí nos reúne, nos dice “quiero que utilicen el seguro, afilien a sus mujeres, ustedes no tienen idea de lo que yo pago por el seguro para que ustedes no vayan. Tomense su día. O sea, vayan, afíliense. Tienen este día para que se tomen ustedes y su familia. Afíliense, si no alcanzan mañana no vengán, pero quiero saber que se afiliaron”.

(Entrevista a Teresa, 18 de junio de 2021).

Es por esto que a Teresa le gusta la empresa en la que trabaja, ella misma dice que “tiene muchos principios” y que se otorgan las prestaciones de ley: “liquida a la gente como es”. Además, considera que brinda oportunidades de trabajo a grupos de población que en otros lados no pueden laborar, incluyendo a personas de la tercera edad: “mientras no se me caiga de la máquina y pueda trabajar, tráelo”. Sin embargo, reconoce que las condiciones laborales de esta empresa contrastan con las de otras empresas del Valle. “Ahorita me dijo [mi jefa] ‘dile a él, a él y a él que tienen utilidades’. Dije, uy, se van a poner bien felices porque ¿cómo que tienen utilidades?, si en el otro rancho les dieron tanto y casi un año” (entrevista a Teresa, 18 de junio de 2021). La sorpresa de Teresa al saber que los trabajadores recibirían utilidades se debe precisamente a que muchas empresas no cumplían con esta responsabilidad. Esto muestra que hay un cambio en comparación con épocas anteriores. Esto mismo se muestra

28 El patrón es quien tiene la obligación de afiliar a los trabajadores en el IMSS y en el INFONAVIT. Para eso necesita documentación que los trabajadores le deben entregar. Como mínimo, necesita el Número de Seguridad Social. Si el trabajador no ha estado afiliado anteriormente, él o ella debe acudir a las oficinas del IMSS para obtener ese número y dárselo al patrón. En un segundo momento, cuando ya cuenta con su Número del Seguro Social (NSS), el trabajador también debe presentarse a la clínica que le toca y registrarse en ella, para recibir servicios médicos.



en el relato de los líderes sociales, considerando este cambio como uno de los grandes logros del paro de 2015:

A nosotros no nos tocó aguinaldo, prestaciones, pero a nuestros hijos sí. Estoy hablando el año 2016, uno de mis hijos llegó muy contento una tarde "papá, hígole, en la mañana estaba bien preocupado, esta semana tenía que pagar un último pago, sin dinero pa' comer, pero hace rato escuché que alguien hablaba de un cheque de diez mil, de ocho mil y nueve mil... sí me dije entre mí, si me dieran un cheque de ocho mil es mucho dinero ¿qué haría con ese dinero?". Más tarde me llama y me enseña un cheque de diez mil ochocientos, decía "¡aquí está papá el cheque que me dieron!" le digo gracias a Dios mío y gracias a los movimientos, le digo, "a mí no me tocó ahora que te tocó a ti".

(Entrevista a N.Z, 19 de junio de 2021).

Sin embargo, entre todas las prestaciones la más conocida y señalada por los jornaleros es la seguridad social. La importancia que tiene la seguridad social radica en la atención médica, recibir un salario durante los días en que se ausentan por enfermedad, y la posibilidad de pensionarse. Esto se muestra en el caso de Alma, trabajadora de una de las grandes empresas locales afiliadas al CABC. Su caso es un ejemplo de cómo las empresas con contratos formales se convierten en una opción segura cuando se presentan eventualidades y la gran diferencia que puede representar para una familia cuando se cuenta con prestaciones de ley.

Alma es una joven de 28 años originaria de San Vicente Camalú. Empezó a trabajar de manera eventual en el campo desde que tenía ocho o nueve años. Entre semana se dedicaba a estudiar, los fines de semana y las vacaciones trabajaba como saliendo y pagando con los rancharos. Sus padres, en cambio, trabajaban de tiempo completo en una gran empresa perteneciente al CABC. En esta empresa ellos contaban con todas las prestaciones de ley. Alma deseaba estudiar una carrera universitaria, pero al terminar la preparatoria su madre enfermó gravemente de peritonitis, razón por la que la señora tuvo que dejar de trabajar. El sueldo de Alma se convirtió en un ingreso fundamental para su hogar. Debido a la necesidad de contribuir al hogar y contar con un sueldo seguro, Alma decidió no entrar a la universidad y dejar el trabajo eventual con los rancharos para trabajar tiempo completo en la misma empresa que sus padres. Actualmente, Alma tiene diez años trabajando en esta empresa. Los gastos médicos para tratar la enfermedad de su madre fueron cubiertos por el Seguro Social, pues la señora requirió de cuatro operaciones para poder recuperarse de la peritonitis. Después de su recuperación volvió a su puesto como apuntadora y actualmente continúa trabajando en la empresa. El padre de Alma, por otro lado, logró cotizar sus semanas requeridas para pensionarse por el mismo Seguro Social. Si bien Alma tuvo que dejar sus estudios por la enfermedad de su madre, es importante resaltar que trabajar en una gran empresa se convirtió en una estrategia para sobrellevar esta situación y contribuir con los ingresos del hogar. Además, gracias al cumplimiento de las prestaciones laborales su mamá pudo tener acceso a servicios médicos y recuperar su salud y su empleo, y su papá pudo pensionarse. Esto es un



ejemplo de cómo el acceso o la carencia de las prestaciones de ley afecta las condiciones de vida de los jornaleros más allá de los espacios de trabajo.

Aunque el incremento en la afiliación al Seguro Social es indiscutible, lo cierto es que continúan presentándose irregularidades. Son múltiples los actores que denuncian las arbitrariedades. Según una abogada de la región que se especializa en cuestiones laborales, una de las problemáticas que aquejan a los trabajadores agrícolas del Valle son las irregularidades en la cotización de semanas del Seguro Social. Ella nos dijo que hay casos en los que los trabajadores buscan jubilarse, pero al momento de revisar las semanas cotizadas se dan cuenta de que a pesar de tener toda la vida trabajando, sólo tienen 250 semanas cotizadas cuando necesitan 1,250 para acceder a la jubilación. Este problema se presenta principalmente en adultos mayores. Debido a la edad que tienen es poco probable que logren completar el tiempo requerido. En su experiencia, este es un problema muy común tanto en las empresas grandes como pequeñas, pues usan como estrategia dar de alta al trabajador y después darlo de baja. Cuando necesitan hacer uso del servicio médico, los trabajadores se dan cuenta que no están dados de alta. En sus palabras “dan de alta a sus trabajadores en la mañana y en la tarde los dan de baja”, o bien, están “de alta tres días sí y tres días no”.

Ella misma dijo que otra estrategia utilizada por los empleadores para no pagar la seguridad social es afiliarse únicamente al esposo cuando la pareja trabaja y le dicen a él que registre a su mujer con su número de seguridad, a pesar de que ambos tienen derecho a asegurarse individualmente siendo ambos trabajadores. Esta práctica es un problema grave porque ocasiona que las mujeres no estén acumulando antigüedad, pero además les afecta para solicitar su incapacidad en caso de embarazo o hacer uso de las guarderías del IMSS. La antigüedad de los trabajadores es otra de las cuestiones en las que llegan a generarse conflictos. Según varios testimonios, los mayordomos o encargados en las empresas llegan a dificultar las labores de los trabajadores con mayor antigüedad, aumentando las cargas de trabajo diarias o aislándolos del resto de sus compañeros con el objetivo de hacerlos desistir de su puesto y evitar mayores costos. Por ejemplo, durante el trabajo de campo tuvimos oportunidad de hablar con un trabajador mayor que se había accidentado en la empresa en la que laboraba. Este señor trabajó toda su vida en una de las grandes empresas afiliadas al CABC. Él comenta que si bien fue al seguro y le dieron atención médica, la empresa no lo pensionó por accidente, sino por enfermedad. Esto para él representó recibir una cantidad menor a la que debía.

Estos casos son problemáticos, pero la situación es aún peor para los “saliendo y pagando” que carecen de seguridad social. Durante el trabajo de campo estuvimos en un rancho que produce ejote para una empresa extranjera. En el rancho se producen cultivos para la exportación y se contratan trabajadores “saliendo y pagando”. La encargada del campo nos comentó que algunos de los trabajadores están contratados por semana, lo que equivale a la contratación formal en la que se les otorga seguridad social. Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores de campo son contratados por día en la modalidad de saliendo y pagando. Esta empresa siembra cultivos de ciclos cortos como el ejote, la calabacita y la cebolla; lo que ocasiona que el trabajo no sea constante. Este es el principal argumento por el que suelen contratar mano de obra por día. En sus palabras nos dijo que a nadie le convenía ser



trabajador de planta, pues habría días en los que no tendrían trabajo y para la empresa es mucho papeleo. No obstante, nos aseguró que si algún trabajador llega a sentirse mal, en el rancho les proporcionan un pase para que pueda atenderse en la clínica del IMSS y se le paga el día.

La encargada no nos explicó si el sistema utilizado en el rancho se trata de pases para recibir atención médica o se les da de alta en el Seguro Social en ese momento para darlos después de baja. Lo que es un hecho es que en ninguna de estas dos situaciones le brindan al trabajador los otros beneficios que incluye la seguridad social, como la acumulación de semanas cotizadas, el INFONAVIT o el acceso a guarderías. Al intentar indagar más, la encargada fue enfática en que se les brinda apoyo a los trabajadores cuando hay una situación médica. Como ejemplo, habló de una señora que se sentía mal, pero cuando la llevaban al seguro le decían que no tenía nada. La empresa le dio tres mil pesos para que fuera a hacerse unos estudios en una clínica privada. Después de esto en la empresa le pidieron los resultados, pero la señora no los entregó. Por esta razón, aunque la mujer sigue trabajando en la misma empresa, si se siente mal ya no la llevan a la clínica y tampoco le pagan el día. Esto deja en evidencia que los trabajadores en realidad no cuentan con seguridad social, pero además que la falta de formalidad puede incurrir en violaciones a los derechos laborales o abuso de poder.

Las empresas afiliadas al consejo también se caracterizan por contar con certificaciones y programas de responsabilidad social. Por ejemplo, junto con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) se trabaja en programas de alfabetización y para continuar los estudios básicos. También hay programas enfocados en la salud que incluyen revisiones médicas y la difusión de información sobre una alimentación adecuada. Entre otros, una empresa desarrolló una aplicación móvil en la que los jornaleros pueden gestionar sus nóminas, descargar su contrato, agendar citas médicas y realizar denuncias laborales. Sin embargo, el más conocido de los programas de responsabilidad social es el de *Fair Trade*²⁹ o comercio justo. En este participan tanto las grandes y medianas empresas, como algunos *growers*. Este programa funciona con un fondo para el desarrollo de propuestas o de proyectos que buscan mejorar el bienestar de los trabajadores. El dinero de este fondo proviene del pago de “50 centavos extras del consumidor al momento de adquirir el producto” (extracto de diario de diario de campo deñ 29 de noviembre de 2018). Este monto regresa al rancho en cuestión, y los trabajadores mismos deciden en qué tipo de mejora se invierte.

El responsable del área de este programa en una de las grandes comercializadoras, nos explicó que la prima es manejada por un grupo de trabajadores. No se trata de un recurso que administren como compañía, sino que se trabaja por medio de una asociación legalmente constituida que se encarga de realizar las actividades. En el desarrollo interno de la asociación hay un grupo de representatividad de toda la población de trabajadores que desarrolla el esquema de propuestas para los proyectos. Es un sistema de delegados que hace la representación de los trabajadores y cada productor tiene a sus delegados. Estos son los que votan los proyectos en la asamblea general. Entre los proyectos que se han desarrollado se encuentran la entrega de útiles y becas escolares, las ferias de salud, el mejoramiento de vivienda e insumos para almacenamiento de agua.³⁰

29 <https://www.fairtradecertified.org/es>

30 Los impactos de estos dos últimos proyectos en la población serán abordados en el siguiente apartado.



Más allá de los programas de responsabilidad social, es importante resaltar el vínculo que se ha generado entre el CABC y los líderes sociales de la región. Éste ha sido fundamental para resolver problemáticas externadas por los trabajadores. Según las palabras de uno de los líderes más reconocidos del Valle, cuando un trabajador se acerca a él por un problema laboral, el líder se dirige al consejo para encontrar una forma de resolverlo. El puente entre ambas figuras ha generado un diálogo para la resolución de los conflictos y problemas. Por ejemplo, uno de los consejeros nos contó sobre un caso de falta de pago a los trabajadores. Los líderes sociales, por medio del consejo, abogaron por los trabajadores afectados. El empresario responsable de la falta de pago argumentaba la falta de liquidez y llegó a un acuerdo con ellos ideando un sistema de pagos que cumplió al pie de la letra.

Otras organizaciones también trabajan el tema de los derechos laborales de los jornaleros, como es el caso de la asociación civil Naxihi Na Xinxé Na Xihi.³¹ Esta asociación se encarga de difundir información sobre los derechos laborales de los trabajadores, dar asesoría y acompañamiento legal y brindar servicios de traducción para hablantes de lenguas indígenas. En su labor, las integrantes de esta organización se han percatado de que las violaciones a los derechos laborales y el acoso laboral persisten. Cuando este tipo de casos se presenta en grandes empresas, la asociación también ha buscado un diálogo con ellas. Un ejemplo es el caso de una mujer mayor que se encontraba como trabajadora temporal. El encargado del rancho la mandaba a trabajar sola, lejos de la cuadrilla de los trabajadores. En una ocasión, cuando llegó la hora de la salida a las tres de la tarde, el camión ya se iba pero faltaba ella. A pesar de que el resto de personas le decían al encargado —mayordomo— que faltaba la señora, a este no le importó y arrancó. Finalmente, el chofer se paró y la esperó. La mujer se acercó a la asociación para denunciar la situación. La asociación intercedió comentando la situación con el personal de recursos humanos de la empresa. El mayordomo le pidió disculpas a la señora. Este ejemplo muestra cómo en muchas ocasiones aunque las empresas buscan implementar condiciones de trabajo favorables y generan múltiples estrategias para lograr este fin, en la práctica diaria estas medidas pueden llegar a desvanecerse. Esta problemática puede observarse de manera más puntual en las contrataciones de los trabajadores temporales. Si bien muchas de las empresas contratan directamente a los trabajadores, éstas continúan recurriendo a intermediarios que difunden la información y reclutan a la gente, como se analizará en el siguiente subapartado.

4.1 Trabajadores migrantes temporales: contrataciones, transporte y vivienda

Aunque San Quintín se ha constituido como un Valle agrícola en el que los trabajadores provenientes de otros estados del país se han asentado, lo cierto es que el crecimiento de la agricultura de exportación continúa demandando una gran cantidad de mano de obra. Por ello, incluso después del proceso de asentamiento de miles de trabajadores, continúan llegando migrantes temporales para laborar en la época de cosecha. Entre los trabajadores que llegan al Valle, continúan arribando personas del sur de México, pero también trabajadores de otros

31 El nombre de la asociación es mixteco bajo, en español el nombre es Mujeres en Defensa de la Mujer.



estados como Puebla, Hidalgo, Guanajuato y Morelos. Según la información recabada en campo existen dos tipos de migrantes en la región, aquellos que llegan por su cuenta para buscar trabajo en alguna de las empresas de la zona y quienes llegan contratados directamente por las empresas. Como aquí se explica, algunos deciden quedarse en Baja California o seguir hacia Estados Unidos y otros regresan a otras regiones agrícolas o a su comunidad de origen, como lo explica uno de los encargados administrativos de una gran empresa:

Hay trabajadores que por ejemplo vienen migrando de Sinaloa y que van subiendo y que llegan acá siguiendo algún ciclo de cosecha [...] entonces empiezan abajo y se van subiendo y llegan hasta Sonora, Baja California, después como que regresan, a veces regresan a sus lugares de origen y empiezan otra vez. Hay otros migrantes que vienen y encuentran buenas condiciones aquí y deciden pasar toda la temporada y más. Es decir, hacer otro tipo de trabajos, a lo mejor dentro del agro pero ya no en las *berries*: apio, pepinos, chiles, coles, otro tipo de productos. Estos a veces se quedan uno o dos años y después se van siguiendo su proceso migrante. Hay veces que tienen ganas de migrar a Estados Unidos y así lo hacen. Hay otros migrantes que encuentran ese mismo tipo de condiciones y dicen “no, pues ¿para qué continúo migrando si aquí estoy bien?”.

(Entrevista a E. O., 11 de junio de 2021).

Los trabajadores que llegan por sus propios medios pueden viajar solos o acompañados, en algunos casos con familia incluyendo niños pequeños. En ocasiones siguen una migración circular, en otras llegan al Valle por reunificación familiar o redes familiares. Además, San Quintín se convierte en un lugar de paso para migrar a Estados Unidos o en una oportunidad de empleo para aquellos que regresan a México después de ser deportados a través de la frontera. Uno de esos casos es el de Fausto, un hombre proveniente de la costa de Chiapas que actualmente trabaja bajo la modalidad de “saliendo y pagando” en San Quintín. Él solía trabajar en la construcción en Estados Unidos como encargado de demolición. No obstante, después de que lo deportaron tuvo que buscar otras alternativas laborales. Decidió irse a Sinaloa a trabajar el mango y de ahí siguió su ruta migratoria a Baja California. Cuando lo conocimos era la primera vez que venía a San Quintín. Los trabajadores que migran por su cuenta se encargan de sus costos de traslado y también de conseguir su propia vivienda. Esto se traduce en una mayor vulnerabilidad que los que viajan contratados por las empresas. Aunque algunos llegan a través de redes familiares o de apoyo, otros se encuentran totalmente aislados, lo que impacta en sus condiciones de vida.

Este tipo de trabajadores suele colocarse en el mercado laboral “saliendo y pagando” como una estrategia por distintas circunstancias y factores, entre ellos: 1) para obtener dinero de manera inmediata y ahorrar. El pago por día permite que los trabajadores tengan un ingreso en cuanto llegan a trabajar en el Valle; 2) porque no cuentan con todos sus papeles personales. Según la información que nos proporcionaron en diversas instituciones, muchas de las personas que llegan de otros estados del país, principalmente del sur de México, no cuentan



con sus papeles de identidad o estos tienen errores. Esto sucede normalmente con las actas de nacimiento. Aunque diversas dependencias han apoyado a los trabajadores con este tema, los problemas con los papeles de identidad persisten; 3) menores de edad que buscan trabajar y no son aceptados en las empresas formales; 4) las personas que tienen problemas de salud y no pueden entregar el certificado médico que solicitan las empresas formales y, 5) quienes consideran San Quintín como un lugar de paso, aunque su estancia se prolongue por años.

Estos dos últimos casos son los de Gracia y de Toño. La primera de ellas es una trabajadora de 30 años que proviene de Oaxaca. Ella llegó a San Quintín con sus tres hijos porque su hermana ya laboraba en la región. Sin embargo, Gracia tiene un problema de anemia que le impide cumplir con el requisito de tener un certificado médico de buena salud que solicitan las empresas formales. Toño es un trabajador de 26 años proveniente de Guerrero. Aunque ya tiene seis años en San Quintín, se mantiene en el mercado laboral “saliendo y pagando” porque considera que de esta forma puede ahorrar para sacar su pasaporte y tramitar todos los documentos necesarios para irse a trabajar a Estados Unidos, con la visa H-2A. De esta forma, aunque Toño se podría considerar un trabajador asentado, para él su situación continúa siendo de paso.

El programa H-2A permite que empresas y empleadores estadounidenses del sector agrícola contraten trabajadores temporales extranjeros. San Quintín se ha convertido en un espacio de captación de mano de obra para las empresas agrícolas estadounidenses. Según varios testimonios, San Quintín funciona como una “escuelita” en la que los jornaleros aprenden a trabajar cultivos especializados, tal es el caso de las *berries*. Para los trabajadores, irse a Estados Unidos legalmente con la visa H-2A, se ha convertido en una estrategia para ganar un mejor sueldo, ahorrar o construir una vivienda.

En el Valle hay empresas norteamericanas que se dedican a reclutar trabajadores agrícolas para llevarlos a Estados Unidos. Una de ellas suministra trabajadores temporales para distintos productores en California y Arizona y otra recluta jornaleros para sus propios viveros en California, Susanville, Tulelake, Oregón y Nevada (Garrapa, 2020). Dentro de esta dinámica también figuran empresas transnacionales ya establecidas en la región, que manejan flujos de trabajadores según los picos de producción en sus distintos campos y permiten que ciertos trabajadores migren a los Estados Unidos para cubrir la demanda de mano de obra cuando se necesita (Garrapa, 2020). Aunque todas las empresas movilizan a sus trabajadores por medio de la visa H-2A, los requisitos impuestos por cada empresa pueden variar. Usualmente es el trabajador el que cubre todos los costos del trámite y si la solicitud de la visa no es aceptada, las empresas no les otorgan ningún reembolso. Además, es necesario contar con cierta experiencia o cumplir con requisitos como alta productividad y buena conducta (Garrapa, 2020). Según dos de los líderes comunitarios a quienes entrevistamos, una de las empresas transnacionales que cuenta con campos en la región, condiciona a sus trabajadores a laborar los siete días de la semana para poder recomendarlos y trabajar en los Estados Unidos (Z. N. y Z. O., comunicación personal, 19 de junio de 2021). Una vez cruzando la frontera, el permiso de residencia de los trabajadores está totalmente vinculado a su condición como trabajador y en caso de despido o renuncia todos los gastos de regreso al país corren por su cuenta. Al ser



un programa unilateral, además, la LFT mexicana no los protege en Estados Unidos, en donde no se les otorga ninguna prestación ni garantía laboral (Garrapa, 2020).

La presencia del programa H-2A en Baja California denota hasta qué punto esta fuerza de trabajo es internacional. En ENJOREX Baja California 2021, el 28% de los hombres y el 5% de las mujeres afirmaron haber ido a Estados Unidos a trabajar. Esta experiencia es más común entre los actuales trabajadores de verduras (19%) que de *berries* (17%). La experiencia migratoria a Estados Unidos, como se dijo, es crucial para que los trabajadores ahorren y compren un lote o construyan una casa en San Quintín. Desde que los castigos a la migración indocumentada se recrudecieron en 2005-2007 y que el programa H-2A empezó a crecer rápidamente, los trabajadores agrícolas mexicanos van a Estados Unidos a trabajar legalmente en H-2A como parte de su ciclo vital. De hecho la experiencia es altamente diferencial según estatus migratorio y edad. Tanto entre nativos como entre inmigrantes permanentes, un 21% cuenta con esta experiencia migratoria, mientras que para los trabajadores más jóvenes que son migrantes temporales, esa experiencia sólo caracteriza al 12%.

En Estados Unidos, la fuerza de trabajo agrícola fue en su mayoría indocumentada desde que existe la NAWS. En 2021, sin embargo, sólo el 36% de la fuerza de trabajo agrícola de Estados Unidos es indocumentada, y más del 50% son nativos de Estados Unidos de ascendencia mexicana.³² En otras palabras, aunque la fuerza de trabajo agrícola mexicana sigue siendo la base de la agricultura estadounidense, la novedad es que en 2021 esa fuerza de trabajo es sobre todo legal y sobre todo nacida en Estados Unidos, gracias a la expansión del programa H-2A y, posiblemente, de las políticas inmigratorias punitivas.

¿Cuánto le conviene realmente a un trabajador formar parte del programa H-2A? El salario formal por hora de estos trabajadores es de 15 dólares la hora. Esto da un total de 3,000 dólares al mes. Si el transporte y la vivienda se otorgan sin costo, como lo estipula el programa, entonces el ahorro puede permitirle a un trabajador comprar un lote o la mayor parte de los materiales de una casa en México. Sin embargo, la propia NAWS arroja un promedio de salario mensual neto, declarado por el trabajador, de 2,000 dólares mensuales, después de deducciones varias. Aunque esto es menor que el cálculo anterior, de todas maneras le permite al trabajador lograr un ahorro. El diferencial de ingresos, según este cálculo, sería de 4:1 entre el H-2A y Baja California.

El otro tipo de trabajador migrante temporal es el que llega contratado desde su lugar de origen. Este tipo de contratación no es una práctica nueva: el llamado enganche mediante un contratista ha sido la forma tradicional para reclutar jornaleros en otros estados. Son diversos los estudios que han denunciado las malas prácticas en esta forma de contratación (Saldaña-Ramírez, 2014; Lara-Flores & Sánchez-Saldaña, 2015; RNJJA, 2019). En estos se ha señalado la informalidad con acuerdos verbales sobre los salarios, las actividades y las condiciones de vivienda que al llegar a la región de trabajo no se cumplen. Por otra parte, se han denunciado las malas condiciones en los trayectos desde el lugar de origen hasta el lugar de trabajo, que incluso han provocado accidentes mortales. Las malas prácticas en la contratación y

32 Comunicación personal con Philip Martin. Las cifras no reflejan al 100% la fuerza de trabajo agrícola de Estados Unidos porque la NAWS no incluye trabajadores H-2A. En otras palabras, el porcentaje documentado del total de esa fuerza de trabajo es mayor, y el porcentaje de nativos de Estados Unidos es menor.



en las condiciones del transporte y de la vivienda de jornaleros foráneos pueden devenir en trabajo forzado e incluso en trata de personas. En los últimos años, las grandes empresas agrícolas asentadas en el Valle de San Quintín han mejorado sus procesos de contratación y transporte. En muchos de los casos se ha eliminado la figura del contratista y el trámite lo hace directamente la empresa. Por ejemplo, en una de las grandes empresas de la región el encargado de las viviendas temporales va directamente a los lugares de origen para reclutar a los trabajadores eventuales. Esta persona se encarga de crear el vínculo con ellos desde sus localidades, ir al lugar de origen y acompañarlos durante el traslado. Él menciona que antes de salir de sus localidades se les explica a los trabajadores cuáles son las políticas, los valores y los reglamentos en el lugar de trabajo.

Aunque el personal de la empresa apoya en las tareas de contratación, la participación de los intermediarios continúa siendo fundamental para las convocatorias en las comunidades. Uno de estos intermediarios es Humberto, un joven originario de Veracruz que tiene seis años trabajando para una gran empresa exportadora. Antes de su actual empleo, Humberto trabajó cinco temporadas en Hermosillo en cultivos como la uva y el espárrago, aunque más joven trabajó en la milpa y un periodo en la caña. Estando en Hermosillo uno de sus compañeros lo invitó a trabajar en la empresa en la que labora actualmente “porque en la uva están las galeras feas y la comida fea” mientras en San Quintín la comida “está buena” y los cuartos, dice, “son una casita y ahí se quedan de ocho personas, cada cuarto unas dos personas y si llevas tu pareja pues todo el cuarto es para ti solo” (entrevista a Humberto, 24 de junio de 2021). Desde que llegó a trabajar a San Quintín, Humberto viene a la misma empresa cada temporada. Además de trabajar en la pizca, desde hace tres años también labora como intermediario. Su tarea se centra en reclutar personal en su propia comunidad y en las localidades cercanas: “yo los invito a trabajar y de las temporadas que tengo [viniendo] pues yo siento que sí se gana dinero” (entrevista a Humberto, 24 de junio de 2021). Como intermediario además se encarga de representar a los trabajadores que él recluta ante la empresa y viceversa:

Sí, yo traigo, yo les explico a la gente nueva. Les dije, “sí también voy así como ustedes”. Yo nomás les represento un poco por cualquier duda, si no les gusta el comedor o también cualquier atención o cualquier ingeniero que no le haga caso, puede comunicar también para presionarlos a ellos para que hagan bien su trabajo. Pero también voy a estar en el campo, en los surcos, voy a estar con los compañeros ahí, hasta tal vez me van a regañar por cortar fruta mala o empacarla [...] siempre les digo que yo no soy más que ustedes o soy más y ustedes menos, no, estamos iguales les digo...

(Entrevista a Humberto, 24 de junio de 2021).

A Humberto le pagan 100 pesos por cada persona que traiga y que se quede los dos meses que dura la temporada. Si alguno de ellos se va antes de que termine la temporada, a Humberto no le pagan por esa persona “porque no cumplió”. El primer año Humberto consiguió llenar un transporte de trabajadores y los años siguientes llevó dos. El transporte se lleva a cabo en autobuses empresariales, cada uno de ellos tiene una capacidad de alrededor de 70 personas.



Los contratos se firman desde el lugar de origen con credenciales originales un día antes de partir a San Quintín, para que el seguro de transporte cubra cualquier accidente. Cuando llegan, Humberto se encarga de entregar los contratos en la oficina. No obstante, el sistema de contratistas también puede traer ciertas problemáticas cuando no hay control sobre los intermediarios. Según los testimonios de varios trabajadores de esta misma empresa, los intermediarios de sus comunidades de origen tienen preferencias personales que impiden que las oportunidades de trabajo beneficien a todos. En este caso concreto, varios trabajadores de Hidalgo denunciaron que el intermediario no les daba trabajo a las mujeres. Esto afectaba principalmente a las madres solteras de la comunidad, cuyas necesidades podrían paliarse con estos ingresos. Nos compartieron que en su grupo casi no recibieron a mujeres jóvenes ni a madres solteras, porque la pareja del intermediario “es muy celosa” y no quisieron recibirles los papeles, a pesar de que había espacios para más trabajadores. Otros dos trabajadores agregan que a ellos tampoco los habían aceptado porque el intermediario le dio preferencia a sus conocidos. Sin embargo, como el día que se iban sobraba espacio, los aceptaron de último momento.

Otro problema es que muchos de los intermediarios sólo escogen a gente con experiencia y muy eficientes, lo que ocasiona que para la siguiente temporada regresen menos trabajadores. Muchos de los trabajadores del grupo pizaron por primera vez esta temporada y nos compartieron su angustia porque a pesar de que ellos quieren regresar a trabajar el año siguiente, en esta ocasión no “rindieron” y piensan que ese será un motivo para que no los vuelvan a contratar. Todos ellos coinciden en que esto es injusto, porque “todos tenemos derecho de trabajar. Nosotros... pues yo no tengo tanta experiencia en la pizca, pero sí traté de echarle ganas” (grupo focal sobre transporte con trabajadores eventuales, 28 de junio de 2021). Este tipo de contratación aun con las problemáticas que implica, está regulado y hay contratos formales de por medio. Sin embargo, todavía hay contratistas no regulados. Según el testimonio de una abogada de la región especializada en temas de derecho laboral, todavía hay muchos trabajadores migrantes que son contratados en su lugar de origen con promesas que no se cumplen al llegar a su destino:

Viene mucha gente de allá del sur y también vienen muchos contratados con engaños. Porque también lo que se detecta es que a las personas para trabajar aquí te las van a contratar hasta allá y te vienen con muchas promesas. Si bien no hablamos de esclavitud ni nada, sí hablamos de engaño. De decir “allá vas a tener un cuartito donde ya está todo acondicionado donde solamente va a ser para tu familia...”, pero pues a veces cuando llegan aquí la realidad es otra ¿no?

(Entrevista a Irasema, 16 de junio de 2021).

Cuando los trabajadores son contratados desde su lugar de origen, las empresas o patrones son responsables del traslado desde sus localidades y de la vivienda durante su estancia. Por esta razón, los temas de transporte y vivienda son de gran relevancia para comprender las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores. En estos ámbitos se



pueden observar las diferencias entre los jornaleros temporales que llegan por su cuenta y los que son contratados directamente por las empresas. A su vez, es posible dar cuenta de las problemáticas que persisten y las áreas que se pueden mejorar, como se analiza en los siguientes subapartados.

4.1.1. Transporte de trabajadores temporales.

Los traslados de los trabajadores temporales a las regiones agroexportadoras se hacen en autobuses desde sus lugares de origen. Como se mencionaba anteriormente, los trabajadores provienen principalmente de estados del sur y centro del país, lo que implica trayectos de tres días o más de viaje. Los traslados suelen ser sumamente desgastantes debido a la cantidad de días que pasan viajando. Esto tiene diversas implicaciones para la seguridad, la salud y la economía de los trabajadores. Esta temporada, una gran empresa llevó a cabo un programa piloto de transporte aéreo, para transportar a los trabajadores en avión en lugar de en autobús. Durante el trabajo de campo realizamos un grupo focal con algunos de los trabajadores participantes, en donde los jornaleros expresaron las problemáticas que han padecido con el transporte terrestre.

La principal problemática que señalan es la seguridad. Por un lado, en el viaje por autobús están expuestos a accidentes de tráfico, sobre todo considerando que es un viaje largo y que aunque el trayecto se hace con dos choferes, es un riesgo que se corre. Además de este riesgo, mencionan la problemática de inseguridad en el país y del crimen organizado. Esto se vuelve más preocupante cuando regresan a sus lugares de origen con el ahorro de su trabajo durante la temporada. Incluso uno de los trabajadores relata que en Sinaloa los patrones suelen escoltarlos durante un trayecto de tres horas para protegerlos de los grupos del crimen organizado.

He venido en ocasiones a Sinaloa, a una empresa allá y ya de regreso cuando sale el camión [...] nos acompaña al parecer alguno de los líderes de la empresa... o no sé si son hijos del patrón, no sé si va una camioneta o dos que encamina el camión en una trayectoria de alrededor de tres horas. Creo que ellos saben por qué lo están encaminando el transporte [...] ese lugar es muy peligroso, más cuando es de regreso porque cada chavo, cada persona que va de regreso poco o mucho pero lleva su dinerito, no sé, es más riesgoso cuando es de regreso que de ida ahí.

(Grupo focal sobre transporte con trabajadores eventuales, 28 de junio de 2021).

Aunado a la problemática de la seguridad, la salud se convierte en otra preocupación durante los traslados. Las paradas durante el trayecto son muy limitadas, por lo que pasan largos periodos de tiempo entre una y otra. A lo largo de éste se hacen de cuatro a seis paradas para que los trabajadores puedan comer e ir al baño. Ellos relatan que aunque los autobuses cuentan con baños, normalmente se encuentran en mal estado o por los días de viaje si hacen uso de éste los olores se filtran al resto del autobús. Por este motivo tienen que esperar a



llegar a algún parador para poder hacer sus necesidades. Muchos de los trabajadores prefieren no comer ni tomar agua en todo lo que dura el viaje porque tienen que aguantar largas horas para ir a un baño. Estas dificultades se acrecientan cuando los trabajadores son indígenas y no hablan el español, pues prefieren no expresar sus necesidades. En general, el tiempo que dura el trayecto hace que sea desgastante y cansado físicamente, pues el espacio es limitado para cambiar de posición. Algunos trabajadores se ponen de pie para poder estirar un poco las piernas, se acuestan en el suelo y se vuelven a sentar. El cansancio acumulado, las oportunidades limitadas para ir al baño y para cambiar de postura, resultan en síntomas como pies hinchados, infecciones urinarias y cuerpo cortado. Esta situación origina que sea complicado incorporarse al trabajo en cuanto llegan.

Por último, los costos que tienen que cubrir durante el viaje son altos, sobre todo cuando comienzan la temporada sin ingresos. En una sola parada del autobús los gastos se elevan hasta los 150 o 180 pesos, pues además los choferes tienen acuerdos con determinados restaurantes y no es su prioridad que sean económicamente accesibles. En un trayecto desde su lugar de origen llegan a gastar hasta 1,200 pesos. Todos los que viajaron en el programa piloto del transporte aéreo estuvieron de acuerdo en que éste trae consigo grandes ventajas, pues además de viajar con seguridad, gastaron mucho menos. También afirman que llegaron menos cansados: “hasta teníamos ganas de trabajar”. Para ellos reemplazar el transporte terrestre por el transporte aéreo significa cambiar tres días de viaje por un vuelo de cuatro horas de la Ciudad de México a Tijuana, sumando los tramos de traslado en autobús de su lugar de origen a la Ciudad de México y de Tijuana a San Quintín. La prueba piloto se realizó con un grupo de trabajadores originarios de Hidalgo, la mayoría provenientes de San Antonio el Grande, en Huehuetla. Como sugerencia a ellos les gustaría que también se cubriera el traslado de sus localidades al punto de encuentro, pues además de la seguridad mencionan que cuando deciden irse a trabajar no tienen dinero y un apoyo como ese sería de gran ayuda.

Sí está bien cuando son varias las comunidades que se concentran en ese punto medio, pero como uno tiene que pagarse el pasaje de su propio dinero [...] del lugar donde uno sale hasta ese lugar, depende de qué distancia... a veces es media hora, una hora, hora y media, para llegar a ese lugar de encuentro [...] varios de nosotros como apenas queremos venir para trabajar y varios no tenemos ese recurso, aunque aparentemente es poquito el pasaje para llegar a ese punto, pero para los que no tenemos pues es mucho, a veces cuesta \$50 o \$100...

(Grupo focal sobre transporte con trabajadores eventuales, 28 de junio de 2021).

Los testimonios de los trabajadores evidencian que aunque el transporte de los trabajadores desde su lugar de origen tenga mayor regulación, continúan presentándose problemáticas importantes que afectan la salud y la economía, pero sobre todo en cuanto a la seguridad. Es por ello que la posibilidad de implementar el transporte aéreo se vislumbra como una opción que puede aliviar estas cuestiones.



4.1.2 Vivienda para trabajadores temporales

La vivienda a la que tienen acceso durante el periodo de trabajo en la región es también un punto fundamental. Los trabajadores migrantes temporales que llegan por su cuenta suelen rentar en cuarterías³³ particulares. Si bien los campamentos han dejado de existir y la tendencia migratoria se volcó al asentamiento, los trabajadores que llegan por la temporada necesitan un espacio para habitar. De acuerdo con información recabada durante el trabajo de campo, la renta de un cuarto en una cuartería suele costar alrededor de 300 pesos a la semana. Son construcciones de un piso o dos que se encuentran en las mismas colonias de la región. Durante el trabajo de campo tuvimos la oportunidad de visitar una de las cuarterías ubicada en la zona de Lázaro Cárdenas. Ésta era una construcción de un piso en forma de L con 10 o 12 cuartos alrededor de un patio. En el patio había un baño seco y una lavadora que compartían los habitantes. Cada cuarto tenía una puerta blanca, la persona del cuarto que visitamos tenía una sábana colgada del marco de la puerta, para dejar entrar el aire sin perder su privacidad. El cuarto medía alrededor de 2.5 x 3 metros. El piso de la habitación era concreto y las paredes estaban en obra negra. En su interior tenía una cama individual, un buró, una mesa que parecía un altar y un mueble sobre el que tenía una tele. Como asiento durante la entrevista había un bote de los que se usan para pizcar, lleno de ropa. Los cuartos son espacios reducidos en donde llegan a habitar familias enteras. Se distinguen por la precariedad de la edificación y el mobiliario y por la falta de privacidad.

Por el contrario, las empresas grandes y medianas de la región, principalmente aquellas afiliadas al CABC, manejan conjuntos habitacionales para sus trabajadores foráneos. Estas viviendas varían según cada empresa, pero aquellas unidades habitacionales que pertenecen a una gran comercializadora transnacional que exporta bayas, tienen que cumplir con los estándares de la empresa y con reglamentos internacionales, entre ellos las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).³⁴ Uno de los encargados del departamento que revisa este tema en una gran comercializadora, afirmó que algunas de las viviendas de sus productores tienen premios internacionales por las condiciones que manejan para los trabajadores. Esta empresa comercializadora hace el acompañamiento a los productores para que se cumplan los estándares requeridos durante el desarrollo de las viviendas. En ellos se estipulan temas esenciales como el espacio —la cantidad de metros cuadrados por habitante—, los materiales, los accesos y las condiciones de los trabajadores. El productor es quien define cómo la va hacer y de qué forma la va a trabajar, siempre y cuando se cumplan con dichos reglamentos. Una vez que la vivienda ya está en funcionamiento y que los trabajadores llegan, hay un seguimiento por parte de la comercializadora para verificar y confirmar que los trabajadores están recibiendo la atención y los servicios que fueron propuestos.

33 En Sinaloa y Baja California, se llama “cuartería” al albergue para trabajadores donde cada grupo familiar tiene un cuarto. Normalmente, además, comparten cocina y sanitarios.

34 La OSHA depende del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Se creó junto a la Ley de seguridad y salud ocupacional de 1970 y establece y ejecuta normas que protegen la seguridad y salud en el lugar de trabajo (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, 2017).



Durante la estancia de campo tuvimos la oportunidad de visitar cinco complejos habitacionales de empresas afiliadas al CABC. Visitamos viviendas construidas con block que cuentan con piso y techo firme, una clínica, comedor y espacios para la recreación —dos de los complejos habitacionales cuentan con un jardín central y un quiosco—. Algunas de las viviendas de las empresas afiliadas también cuentan con una tienda.³⁵ Las viviendas de las empresas se conforman por módulos, cuya distribución varía en cada una. En una de las empresas visitadas hay tres módulos que se conforman por 32 habitaciones cada uno. La capacidad total es de 576 personas. En cada habitación se ponen de tres a cuatro literas y un baño completo. Según la información proporcionada por la trabajadora social, la certificación con la que trabajan permite tener hasta seis literas. El cuarto al que entramos medía alrededor de 6x4 metros. Las personas son distribuidas según la cantidad de gente con la que se cuente durante la temporada y las necesidades de la misma.

El albergue de la otra empresa tiene una capacidad para 554 personas. Los módulos se componen por dos casas unidas por un patio de servicio en donde tienen lavadero y tendederos. En cada casa hay cuatro cuartos con dos baños completos. La capacidad por casa es de ocho personas, dos por cuarto. Cada cuarto cuenta con un anaquel para cada trabajador y se le regala una cobija cuando arriban. Según la información proporcionada en un recorrido por las viviendas en 2018, la ropa de cama y los trastes son adquiridos por el trabajador. Entre los problemas que se presentan en estas unidades habitacionales está el conflicto por el espacio de los tendederos que se comparte entre dos casas. Además de las habitaciones se cuenta con un espacio de cocina y otro de comedor. La empresa les proporciona a los trabajadores una parrilla eléctrica y un refrigerador. En el espacio del comedor cada casa cuenta con una mesa y dos bancas de metal. Estas viviendas presentan, en comparación con las de la otra empresa, un espacio más amplio, una menor cantidad de personas por habitación y la opción de cocinar dentro de la unidad habitacional.

Los comedores de ambas empresas están subvencionados con un 50%, el costo para el trabajador es de 20 pesos por comida. El descuento del comedor se les hace vía nómina, según la cantidad de comidas que hayan consumido en la semana. En una de estas empresas se cuenta además con un programa llamado “modo foráneo”. El programa consiste en entregarles a los trabajadores recién llegados “21 vales para comedor, lo que equivale a siete días de alimentos sin ningún costo. Ellos pueden administrar sus vales según les parezca conveniente” (entrevista a trabajadora social de una gran empresa, 29 de junio de 2021). Como ya se mencionó, las unidades habitacionales de las dos empresas cuentan con una tienda de abarrotes. En una de ellas, según nos explicaron, la tienda es “administrada por externos a los que no se les cobra renta para que no suban los precios, el requisito es que tienen que tener los mismos precios que en el mercado” (extracto de diario de campo del 30 de noviembre del 2018). En la otra empresa se nos explicó que la tienda sigue los estándares de comercio justo y por lo tanto no genera ninguna retribución para la empresa. En estas tiendas se encuentran productos para la higiene personal y limpieza, frutas y verduras y alimentos empaquetados.

35 Los funcionarios de la empresa propietaria de un albergue afirman que la tienda fue dada en concesión, sin pago de renta ni electricidad, a un tendero de la localidad más cercana, con el compromiso de que los precios de la tienda del albergue sean los mismos que en la tienda del pueblo.



En las viviendas también se cuenta con consultorio médico en el que se atienden eventualidades o situaciones de emergencia como accidentes, picaduras de animales, golpes de calor o curaciones. También se da atención a los síntomas de algunas enfermedades crónicas degenerativas como asma, epilepsia, diabetes e hipertensión. Cuando se trata de situaciones más graves se deriva a los pacientes al IMSS o al Hospital Rural. Estas clínicas permiten atender con mayor rapidez padecimientos que no sean graves. Como nos lo mencionó la enfermera de uno de los consultorios, los mismos trabajadores acuden a la clínica de la empresa porque la atención es más rápida; “las citas del IMSS toman hasta tres o cuatro días por las largas listas de espera” (extracto del diario de campo del 29 de junio de 2021). En estas viviendas hay reglamentos que los trabajadores tienen que cumplir, entre ellos horarios de entrada y salida, la prohibición de la ingesta de alcohol y de la entrada de menores de edad. Esta última política puede ser problemática para los trabajadores que viajan en familia o las trabajadoras embarazadas, pues limita la opción de vivienda obligándolas a rentar por su propia cuenta. Esta política tiene que ver con protocolos de seguridad y la prohibición del trabajo infantil. Sin embargo, también está el caso de otra empresa afiliada al CABC en donde sí se permite que habiten niños e incluso cuentan con guardería y escuela dentro del conjunto habitacional.

El administrador de las viviendas o el trabajador social es el encargado de resolver las problemáticas que suceden dentro de ellas. Además, funge como puente entre los funcionarios y las inconformidades que surgen dentro de los campos. Las viviendas empresariales son una gran ventaja para los trabajadores. Es muy importante resaltar que las condiciones en éstas distan mucho de aquellos relatos de campamentos y galiones en épocas anteriores, así como de las cuarterías que existen en la actualidad. No obstante, también hay quienes señalan que éstas propician una mayor dependencia y facilitan que los encargados condicionen a los empleados. Según los testimonios que rescatamos, las jornadas de trabajo en las empresas pueden tornarse muy largas, desde las siete de la mañana hasta las seis de la tarde. No obstante, cuando el trabajo es desempeñado por tareas, trabajar jornadas de 11 horas no significa el pago de horas extra, sino de lo estipulado por una jornada de trabajo regular. Sin embargo, las irregularidades no cesan ahí, pues los trabajadores tienen derecho al servicio de comedores dentro de las viviendas empresariales y muchas veces dependen de él. Cuando las jornadas son muy largas los trabajadores ya no alcanzan a cenar ese día.

Con todo y estas problemáticas, sigue existiendo una diferencia importante entre las condiciones de vida de las personas que tienen acceso a este tipo de vivienda frente a los trabajadores temporales que viajan por su cuenta y tienen que buscar y pagar opciones en cuarterías que no están reguladas. Considerando que esto también es producto de una diferencia entre el mercado laboral formal y el informal conocido como “saliendo y pagando”, es necesario poner el foco de atención sobre las diferencias laborales y las razones por las que prevalece el mercado de trabajo informal.



4.2 Entre lo formal y lo informal

Ante las notables diferencias entre estos dos mercados laborales, surgen las siguientes preguntas: ¿por qué persiste la modalidad de trabajadores saliendo y pagando? ¿Por qué algunos trabajadores optan por esta opción en lugar de las empresas formales? La modalidad de trabajo como saliendo y pagando se ha constituido como un mercado laboral en donde los patrones encuentran disponibilidad de mano de obra todo el tiempo, al mismo tiempo que los trabajadores —aparentemente— pueden tomar decisiones sobre el sueldo, el cultivo y las actividades que desean realizar. Para los patrones, hay flexibilidad sin compromisos ni prestaciones. Para los trabajadores, hay libertad de trabajar o no trabajar. Bernardo, el pequeño productor cuyo caso fue narrado hace algunas páginas, tiene tres hectáreas sembradas en su rancho. Argumenta que la falta de recursos económicos no le permite tener trabajadores permanentes y la mayor parte del trabajo que requiere el rancho lo realizan él, sus hermanos y su padre. Es únicamente durante la plantación y la temporada de cosecha cuando contratan a trabajadores eventuales, para hacer las tareas que con la mano de obra familiar no se pueden cubrir. La contratación de los trabajadores eventuales se lleva a cabo por día, es decir, contratando en el mercado de trabajo “saliendo y pagando”. Él afirma que sólo necesita trabajadores algunos días a la semana y por lo tanto no puede darles seguridad social.

Los cultivos a los que se dedican los pequeños productores suelen ser de ciclos cortos, lo que también dificulta mantener una mano de obra estable en los ranchos. Este mismo productor nos explicaba que la plantación y la cosecha de cebolla se llevan a cabo en un solo día, el corte de la flor de cempasúchil toma dos meses y la temporada de trabajo de la calabaza dura tres meses. En estos periodos Bernardo acude al parque Lázaro Cárdenas y contrata de cuatro a diez trabajadores diarios para completar las labores del rancho. Aunque acuerda con ellos que el trabajo será constante por la temporada, el pago continúa siendo por día y no se les da de alta en el Seguro Social. El gran problema que señala este productor es que no puede darle trabajo a la gente durante todo el año. Sin embargo, es preciso mencionar que las grandes empresas tampoco mantienen a toda la planta de trabajadores a lo largo del año. Esto demuestra que se podría tener trabajadores contratados formalmente, aunque sea por periodos cortos. Evidentemente, parte de este problema es la falta de regulación e incentivos por parte del gobierno.

Por su parte, los trabajadores que se encuentran como saliendo y pagando mencionan diferentes motivos por los cuales se mantienen en esta modalidad. Uno de ellos es el caso de los trabajadores denominados “campeones”³⁶ que van siguiendo las cosechas para sacar mejores ingresos, cosa que no podrían hacer en una empresa fija, pues las temporadas altas y los sueldos por destajo sólo son durante ciertos periodos del año. Otra de las razones es la posibilidad de cambiarse de rancho en caso de no estar de acuerdo con los reglamentos o el trato que recibieron. Por último, entran en juego condiciones como la salud y los papeles de identificación, pues para trabajar en una empresa formal es necesario presentar documentación completa y un certificado médico. Sin embargo, en muchos de los casos y principalmente

36 Como se señaló anteriormente, se les conoce como campeones a los trabajadores que destacan por su rapidez y eficiencia en las labores a destajo.



en los trabajadores migrantes recién llegados, los papeles de identidad se complican. Esto no sólo ocurre por carecer de un comprobante de domicilio, sino porque a veces ni siquiera cuentan con actas de nacimiento. Es por ello que en los últimos años varias instituciones gubernamentales han brindado apoyo a los trabajadores que llegan de otros estados para tramitar sus papeles.

La información recabada en campo muestra que parte de la elección de los “saliendo y pagando” recae en tener mayor poder de decisión sobre las ganancias, los sueldos y los horarios, así como un menor control por parte de las empresas. Los trabajadores señalan que las empresas son muy estrictas en cuanto a los reglamentos y las jornadas de trabajo. Esto lo comentó un trabajador que tiene seis años trabajando bajo esta modalidad, cuando se le preguntó si no le interesaba tener Seguro Social:

Quando le pregunté si el Seguro Social no le era importante, me dijo que sí, pero que lo más importante de todo es trabajar a gusto y que “si las empresas fueran tan buenas todo el mundo estaría ahí”. Me dijo que los reglamentos en ellas son muy estrictos y que te ponen a trabajar mucho. Trabajando por día, si algún patrón no le gusta, simplemente ya no regresa con él.

(Extracto de diario de campo, 18 de junio de 2021).

Sin embargo, esto es una moneda al aire, porque aunque los trabajadores no están supeditados a las temporadas de cosecha de las fresas, *berries* o tomate, como saliendo y pagando hay días en los que pueden generar un buen sueldo por rendimiento, pero otros en los que ni siquiera hay trabajo. Asimismo, algunos días la jornada termina a la una de la tarde, pero en otras ocasiones el trabajo se extiende hasta las siete de la noche. Esto lo señaló la señora Ernestina que estuvo yendo por varios días a trabajar al ejote, saliendo alrededor de las siete de la noche porque tenían que completar un pedido de tres tráilers. En el caso de doña Ernestina, ella prefiere estar como saliendo y pagando porque trabaja activamente en la comunidad. Los días en los que tiene que realizar gestiones gubernamentales o asistir a reuniones comunitarias simplemente decide no ir a trabajar. Por ejemplo, cuando estuvimos en campo la señora Ernestina trabajó sólo dos días de una semana, pues el resto de los días asistió a una reunión sobre la apertura del centro de salud en su colonia y fue a un viaje hasta Mexicali para entregar una carta al gobernador del estado. Hay otros trabajadores que señalan estar por voluntad y preferencia bajo esta modalidad, tal es el caso de Gabriel, quien afirma:

[...] uno también porque a uno le gusta rancheriar.³⁷ En las empresas así, si entras en una empresa necesitas todos los papeles, todos los documentos y ahí sí ganas, yo tengo entendido que sí pagan 300 al día y la gente anda calmadamente. Quizá no te quitan,

37 Se refiere a la dinámica de trabajar con los pequeños productores conocidos como rancheros, que usualmente contratan bajo la modalidad “saliendo y pagando”. Las características de este tipo de contratación obligan a la gente a estar cambiando constantemente de rancho. Esta constante rotación se hace también buscando los mejores pagos.



ponle que te quitan lo normal pues, pero ya trabajas en una empresa directamente. Nada más que uno no lo quiere hacer, le gusta pues estar ahí rancheriando y todo. Como yo [que] tengo todos mis papeles y me puedo meter en una empresa, pero pues no sé, no lo hago, tal vez pura desidia mía.

(Entrevista a Gabriel, 25 de junio de 2021).

Sin embargo, detrás de los argumentos y motivos por los cuales algunos trabajadores prefieren estar como “saliendo y pagando” se encuentra la desinformación sobre sus derechos laborales. Sobre este tema líderes sociales y asociaciones civiles han hecho énfasis y argumentan que muchas de las personas no se dan cuenta de las ventajas de contar con las prestaciones de ley. Esto sucede sobre todo cuando los trabajadores son jóvenes y no le otorgan relevancia a la seguridad social. A esto se suma otro factor que alimenta dicho mercado de trabajo, que es la posibilidad de dar empleo a aquellas personas que no son admitidas en el mercado de trabajo formal. Este es el caso de los menores de 18 años y los adultos mayores que en las empresas formales ya no son contratados. Esto lo explica un pequeño productor, quien afirma que en ocasiones son familias enteras las que buscan trabajo. En estos casos se contrata por rendimiento a las familias completas, pagándoles el total de lo que hicieron entre todos sus miembros. Además de la presencia de niños y adolescentes en este mercado, los adultos mayores también encuentran en él un nicho laboral. Muchos de ellos, aunque trabajaron toda su vida, por las condiciones del trabajo agrícola no tuvieron acceso a una pensión. Estos trabajadores necesitan un ingreso que ya no encuentran en las grandes empresas formales debido a su edad. Sin embargo, como saliendo y pagando este grupo de trabajadores continúa laborando sin ninguna seguridad, cuando por su edad el acceso a servicios médicos es todavía más apremiante. La permanencia de estos grupos de población en el mercado laboral agrícola se muestra en las tasas de la PEA por grupo de edad, sobre todo comparadas con los otros dos municipios agrícolas del estado. (Ver cuadro 11).

Todo esto demuestra que la subsistencia de este mercado laboral responde a distintos factores que se entrelazan. Por un lado están las necesidades de los cultivos y las dificultades económicas que tienen los pequeños productores. Por otra parte, los trabajadores continúan nutriendo este mercado de trabajo porque en ciertas condiciones se presenta como la opción más idónea. Por último, existe una clara falta de regulación por parte del gobierno. Además de todo ello, es importante mencionar que este mercado absorbe la mano de obra que necesita seguir laborando cuando en las empresas formales terminan las temporadas de cosecha. Es por ello que el mercado laboral agrícola en San Quintín no es blanco y negro. Más bien, hay trabajadores que combinan las contrataciones formales con el trabajo como “saliendo y pagando” o con el trabajo eventual en Estados Unidos mediante la visa H2-A. En esta última opción los trabajadores señalan tener mejores sueldos, por lo tanto se convierte en una estrategia de ahorro, sobre todo para la construcción de vivienda. No obstante, en esta modalidad los trabajadores se quedan también sin prestaciones de ley. Con esto queremos decir que los trabajadores no permanecen necesariamente en una de las modalidades del



mercado laboral, sino que es común que se combinen dos de estas modalidades según la oferta de trabajo y las posibilidades de cada trabajador.

Cuadro 11. Tasa de participación económica por grupo de edad y sexo en los municipios de los valles agrícolas de Baja California, 2020

Grupos de edad	Mexicali			Ensenada			San Quintín		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población de 12 años y más	866,472	436,317	430,155	361,229	179,396	181,833	88,002	44,962	43,040
12-14 años	6.00	6.99	4.98	8.04	9.29	6.76	10.09	11.80	8.28
15-19 años	29.43	35.87	22.70	34.48	41.27	27.44	43.36	53.02	33.28
20-24 años	65.51	75.05	55.47	67.51	77.60	57.29	75.42	90.88	58.44
25-29 años	81.10	91.45	70.32	81.60	92.30	71.02	80.30	96.60	63.30
30-34 años	83.74	94.30	72.78	83.93	94.36	73.58	82.94	96.61	68.82
35-39 años	85.15	95.15	74.40	84.98	95.25	74.65	84.29	96.95	71.59
40-44 años	84.46	95.12	73.40	84.00	94.86	73.12	83.86	96.71	70.47
45-49 años	83.10	94.98	70.63	82.26	93.88	70.28	82.54	95.67	68.70
50-54 años	78.78	92.40	64.86	77.36	91.26	63.91	77.56	93.18	60.90
55-59 años	70.82	86.67	55.04	70.17	86.66	54.65	70.89	88.63	54.36
60-64 años	50.57	66.61	35.81	52.94	69.67	37.29	62.33	79.80	42.97
65-69 años	36.31	49.70	24.24	39.64	52.76	27.65	53.52	71.04	35.95
70-74 años	25.02	35.84	15.89	28.40	39.15	18.39	40.49	54.43	25.90
75 años y más	13.45	20.50	8.02	15.31	22.74	9.15%	25.01	34.68	14.83
Tasa PEA	63.34	74.10	52.42	64.10	74.78	53.57	67.28	80.29	53.69

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

El peso que tienen estas distintas modalidades de trabajo son precisamente las que hacen indispensable que se analicen y se busque una manera de formalizar el trabajo como “saliendo y pagando”. Aunque las diferencias más evidentes son en las condiciones laborales y las prestaciones de ley, también afectan las condiciones sociales de los trabajadores, por ejemplo en el acceso a la vivienda y el tipo de transporte en el caso de los trabajadores temporales o en el acceso a las instituciones de salud como el IMSS o las clínicas empresariales. Las contrataciones formales permiten tener acceso a la seguridad social y las empresas con este tipo de contratación hacen compromisos de responsabilidad social. Esto último se traduce en una mejora en la vivienda, el acceso a la salud y el acceso a instituciones de cuidado, aunque éstas presentan limitaciones y deficiencias que se analizarán en el siguiente apartado. Asimismo, estas empresas desarrollan programas de bienestar por parte de las mismas empresas, como becas escolares e insumos para almacenamiento de agua. Sin embargo, en el caso de los trabajadores informales o “saliendo y pagando”, la ausencia de prestaciones, aunada a la carencia generalizada de servicios en la región, merma aún más su calidad de



vida. Esto ocasiona que el grupo de trabajadores “saliendo y pagando” sea el más vulnerable de todos.

Una vez que los trabajadores entran a una de las empresas socias del CABC, la tendencia es que se queden ahí. En otras palabras, aunque hay pocas diferencias en las características sociales y demográficas de los trabajadores formales e informales, quienes acceden a un empleo formal normalmente permanecen en él. Los cambios tecnológicos, la agricultura protegida y la combinación de cultivos con distintas fechas de maduración han logrado que se reduzca el contraste entre temporadas pico y el resto del año, es decir que cada vez es posible mantener a una mayor proporción de trabajadores la mayor parte del año. Las mujeres de la muestra tienen una antigüedad promedio de 3.2 años en la empresa, mientras que entre los hombres esta antigüedad es de 2.9 años. Como en todos los mercados de trabajo, la estabilidad de las mujeres es mayor. Esta antigüedad es mucho mayor entre los trabajadores de los tomates y los cebollines (3.4 años) que entre los de las *berries* (2.8). Naturalmente, la antigüedad depende en buena medida del status migratorio. Los trabajadores nativos de Baja California tienen una antigüedad promedio de 3.6 años; los inmigrantes permanentes, de 4.5 años —recuérdese que este es el grupo de mayor edad—, y los temporales de sólo 0.8 años. La antigüedad es sustancialmente menor entre los indígenas (2.3 vs. 3.4 años de los no indígenas). Esto se explica en parte porque la mayor parte de los indígenas es migrante temporal, pero puede haber otros factores.



V. CONDICIONES DE VIDA: VIVIENDA, SALUD Y CUIDADO

El crecimiento del mercado laboral y los asentamientos de trabajadores en el Valle trajeron consigo una serie de necesidades sobre las condiciones de vida. Es decir, los jornaleros llegaban a un espacio semidesértico sin instituciones gubernamentales que les brindaran los servicios más básicos como el agua, la luz y el drenaje. En poco tiempo la vivienda, la salud y el cuidado también se convirtieron en una gran carencia. Aunque hoy en día se cuenta con más servicios que hace 40 o 20 años, se siguen presentando importantes problemáticas que dificultan el acceso de la población a estos. Con la finalidad de conocer la situación actual en las condiciones de vida de los habitantes del Valle, en este apartado se analiza el acceso que tienen a la vivienda, la salud y el cuidado. En el primer subapartado se describe el cambio que ha habido en términos de vivienda desde que comenzaron las primeras migraciones temporales hasta los asentamientos que actualmente caracterizan al Valle. Se hace énfasis en las carencias que continúan presentes en el acceso a los servicios públicos y a la vivienda. En el segundo subapartado se exponen las problemáticas de salud derivadas de la actividad agrícola y las limitaciones que caracterizan a estos servicios en el Valle. En el tercero y último subapartado se señala la casi nula existencia de servicios de cuidado y las implicaciones que esto tiene para las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

5.1 El acceso a la vivienda: de los galerones al asentamiento

Los jornaleros que décadas atrás llegaron al Valle no sólo encontraron una fuente de trabajo, sino también un lugar para radicar permanentemente. En un inicio los trabajadores migraban de manera eventual, ya fuese de forma pendular o circular. En el primero de los casos se trataba de personas que llegaban desde su lugar de origen únicamente durante la temporada de la cosecha y que después regresaban a sus comunidades. En el segundo de los casos se trataba de trabajadores que iban siguiendo una ruta migratoria por las distintas regiones agrícolas del país, es decir que seguían un circuito migratorio con varios puntos donde trabajaban. Los trabajadores temporales que llegaban al Valle residían en campamentos o galeras proporcionados por las mismas empresas. Las condiciones en estos espacios han sido descritas por Barrón-Pérez (1993) y Velasco et al. (2014), como lugares construidos con lámina metálica o incluso de cartón y residuos de plástico,³⁸ En donde la gente vivía en hacinamiento y sin acceso a los servicios básicos.³⁹ La situación en la que vivían los jornaleros es relatada

38 En su estudio, Barrón-Pérez, recuperando información proporcionada por el Programa Jornaleros en Solidaridad, señala que en la década de los noventa las galeras de block con piso de cemento eran una introducción reciente (1993, p. 126).

39 Velasco et al., (2014) definen este periodo como de dependencia residencial, porque las viviendas se encontraban dentro de los ranchos o empresas y esto ocasionaba que los jornaleros estuviesen bajo el control del patrón, tanto por la distancia de estos lugares con los centros de población como por la relación laboral que había de por medio.



por ellos mismos. Este es el caso de Martín que llegó de Oaxaca junto con su familia a finales de la década de los ochenta. En la empresa a la que llegaron a trabajar había un campamento para los trabajadores. Era una construcción de lámina de metal y de cartón de alrededor de 60 cuartos. Estos materiales ocasionaban que el frío se colara en el invierno y que el calor fuera insoportable en el verano.

En cada cuarto se acomodaba a una familia y había una sección para las personas que llegaban solas. El agua para beber y lavar la extraían con una bomba directamente de un pozo. No fue sino hasta tiempo después cuando un grupo de médicos les impartieron unas pláticas en donde les explicaron que tenían que hervir el agua o agregarle unas gotas de cloro antes de consumirla. Además de no contar con agua potable no tenían luz eléctrica, utilizaban velas para alumbrarse. El uso de las velas llegó a ocasionar algunos incendios. Algunos trabajadores contaban con minas de gas⁴⁰ y estufas, pero eran los menos. La gente solía cocinar con leña en tambos metálicos que recortaban y acondicionaban con varillas, para usar la parte superior como si fuese un comal. Esta práctica también causó incendios, como el mismo Martín lo recuerda: “cuarterías completas se quemaban [...] Había gente que estaba en su trabajo, llegaban y ya no había nada, puras cenizas” (entrevista a Martín, 23 de junio de 2021).

En esta misma lógica, Zacarías cuenta las afectaciones que años después tuvo su madre por las condiciones en las que vivían en este tipo de galeras. Al igual que Martín, Zacarías creció en una galera en la que no tenían luz y por lo tanto utilizaban velas y lámparas de petróleo para poder alumbrarse. Él relata que “todo el mundo lavaba en un solo lugar y llegaba muchísima gente, a veces ponían hasta a dos familias por cuarto” (entrevista a Zacarías, 12 de junio de 2021). Cuando Zacarías ya había crecido su mamá fue diagnosticada con cáncer y el doctor les dijo que parecía que había fumado toda su vida. La familia lo atribuye a que cocinaban con leña dentro del mismo cuarto en el que dormían, por lo que respiraban todo el humo. Zacarías afirma que desde hace diez años los galerones ya no existen. Estas condiciones, al igual que otros aspectos en el ámbito laboral y social de Valle, han cambiado con el paso del tiempo. Esto lo señala claramente una funcionaria pública que trabajó en aquella época en el PAJA:

En ese tiempo los campos agrícolas eran totalmente diferentes, se trataba de galerones con cuartos pequeños sin letrinas, en los que se cocinaba con estufas de leña. Como depósitos para el agua se utilizaban los cubos de plástico en donde se guardan los pesticidas. La gente era trasladada a los campos de trabajo en las mismas tinajas en donde se trasladaba la fruta. Anteriormente había niños trabajando en los campos, no había mallas sombras y las mujeres recién paridas estaban en los campos trabajando.

(Extracto de diario de campo, lunes 14 de julio de 2021).

Este cambio es parte del mismo proceso de desarrollo y transformación de la agricultura en el Valle. La consolidación de la región como una zona agroexportadora, los cambios tecnológicos que permitieron desestacionalizar la cosecha, el aumento de la demanda de mano de obra y las migraciones familiares, propiciaron el asentamiento de los trabajadores en la región durante

40 Las minas de gas son tanques pequeños de gas con una capacidad de 4 a 10 kgs.



la década de los noventa. Esto lo describe Dalila, una mujer originaria de San Quintín que recuerda cuando empezaron a llegar los “paracaidistas”, gente que se asentó en las primeras colonias, como la 13 de mayo y todas las colonias de alrededor: la Triqui, las Misiones y la Lomas de San Ramón. La gente empezó a tomar o a comprar lotes e iba construyendo con los pocos recursos con los que contaba. Así lo relata Teresa, una mujer mixteca de 43 años que llegó junto con su familia en 1989, cuando ella tenía once años: “Cuando nosotros llegamos a vivir aquí, no creas que llegamos y había una casa, ¡no había nada! Entonces mi papá fue, cortó cuatro ramas de por ahí de un árbol, las clavó, aventó plástico y un cartón por un lado, así por arriba...” (entrevista a Teresa, 18 de junio de 2021). Hoy en día la casa de Teresa está construida con materiales firmes.

Con el paso del tiempo esta forma de asentamiento sigue presentándose en la región, la gente que tiene la posibilidad de comprar un lote va construyendo poco a poco. Un claro ejemplo de este proceso lo ilustra el caso de Ernestina, una mujer oaxaqueña de 56 años que llegó al Valle a finales de los noventa. Su objetivo en San Quintín era trabajar en el campo para ahorrar dinero y migrar a Estados Unidos. No obstante, cuando logró cruzar la deportaron y decidió no volver a intentarlo. Ernestina se quedó en San Quintín para trabajar en el campo. En San Quintín Ernestina conoció a su pareja actual, Gabriel. En un principio, Ernestina y Gabriel rentaban una vivienda juntos, hasta que él le propuso comprar un terreno para dejar de pagar renta. Los dos trabajaban a destajo como “saliendo y pagando”, para poder pagar el terreno iban siguiendo las cosechas. Estuvieron trabajando en el planteo y corte de cebolla, chícharo, tomate, calabaza y ejote. Gabriel tenía muy buenos rendimientos a destajo, según su relato en una ocasión llegó a ganar 2,600 pesos en un día tapeando cebolla.⁴¹ Con el trabajo de ambos la pareja pudo pagar el terreno y comprar otro aledaño. El dinero que cobraban lo destinaban completamente a la construcción de su casa, incluso si tenían que hacer ciertos sacrificios, como Ernestina explica:

A veces nos quedábamos con el puro lonche para mañana. Una vez que no teníamos dinero para pagar, había cocinas económicas y nos endeudábamos ahí y pagábamos por semana. Nos ayudaron bastante con la comida, salía barato, diez pesos la comida y así fue que logramos terminar. En lo que estábamos pagando hizo un cuartito y nos vinimos luego a vivir.

(Entrevista a Ernestina, 25 de junio de 2021).

Ernestina y Gabriel llegaban a ir hasta El Rosario para seguir las cosechas. Además de los ingresos que percibían por su trabajo en el campo, los pagos los complementaban con cundinas o tandas⁴² y préstamos bancarios: Ernestina relata que con este dinero iban haciendo los pagos que requería la construcción de la casa: “Primero hacer un pago del cemento, luego

41 Tapear significa recoger la cebolla de la tierra e ir vaciándola en arpillas.

42 También conocidas como rifas. Es una práctica de ahorro en la que un grupo de gente da cierta cantidad de dinero en determinado tiempo, por ejemplo al mes, y en ese momento una persona del grupo recibe el total de lo que se juntó. La persona que recibe el total va cambiando según el tiempo establecido.



otro pago del bloque, otro pago de arnes,⁴³ varilla, de piedra, así por cada cundina que salía íbamos a hacer un pago” (entrevista a Ernestina, 25 de junio de 2021). Actualmente, Ernestina y Gabriel tienen una casa en obra negra hecha de concreto y con piso de tierra. Todavía tienen algunos préstamos vigentes, pero ya le pagaron al albañil y se quedaron con algo de material extra que decidieron vender para continuar con su proyecto. Los dos siguen trabajando como “saliendo y pagando”.

Actualmente un lote en San Quintín puede adquirirse desde los 60,000 hasta los 120,000 pesos, las superficies suelen ser de 250 o 300 metros cuadrados. Como se explica más adelante, la mayor parte de estos lotes se entrega sin servicios, y algunos tampoco cuentan con escrituras individualizadas al lote, razón por la cual suelen presentarse conflictos posteriores. Para comprarlo se puede dar un enganche e ir pagando en mensualidades. Desde que se paga el enganche la gente puede comenzar a vivir en el terreno mientras va construyendo. Las estrategias para construir una vivienda propia son variadas y entre ellas está el trabajo por contrato con la visa H2-A, como lo comentaron varias de las personas durante el trabajo de campo. La gente construye poco a poco conforme a sus posibilidades, en la mayoría de los casos se comienza con materiales que no son aptos para uso habitacional, como tablas de conglomerado o parrillas de madera, malla sombra y en algunos casos hasta bolsas de plástico o mallas de metal con palos de madera. En una visita a la casa de una familia jornalera, no sólo observamos que la totalidad de la casa estaba construida con estos materiales, sino que además uno de los muros ya tenía la madera podrida, lo que implicaba un riesgo para la familia. Esta familia no cuenta con los recursos para cambiar la madera o el material con el que está construida su casa.

La falta de apoyos gubernamentales para la construcción o mejoramiento de viviendas es una realidad. Una de las problemáticas encontradas durante nuestra encuesta es que a pesar de que casi el 98% de los trabajadores reportan tener IMSS, son muy pocos los que reportan tener INFONAVIT. Uno de los funcionarios del INFONAVIT considera que esto sucede porque la mayoría de los trabajadores no sabe que está afiliado y desconoce lo que el instituto ofrece, que no “da casas” sino préstamos según las aportaciones y los años de cotización. No obstante, afirma que todos los trabajadores afiliados al IMSS están afiliados al INFONAVIT, pues el sistema de cómputo que se usa es el mismo para ambos institutos y no se puede eludir la afiliación al INFONAVIT cuando un trabajador se afilia al IMSS. Sin embargo, reconoce que el principal obstáculo de los trabajadores del campo es que el INFONAVIT no tiene desarrollos a su alcance y menos en las localidades rurales. Además, hay muchos requisitos para que les otorguen el préstamo, como ser regulares y tener servicios, lo que es un problema muy grave en la región. Otro obstáculo es la continuidad laboral, pues hasta hace poco se requerían dos años de cotización ininterrumpida y aunque ahora son seis meses, muchos siguen sin completarlos. No obstante, según el mismo funcionario, el INFONAVIT está por sacar el programa “Yo Construyo”. Este producto está más dirigido a los trabajadores del campo y funciona como un préstamo dividido en tres ministraciones, cada una de las cuales se paga cuando un inspector del INFONAVIT constata que se hizo el avance de obra correspondiente. El fondo se queda de

43 “Arnes” es un nombre común dado a las armazones de varilla soldadas con las que se constituye el núcleo de los castillos de cemento. Se deriva de una marca comercial llamada “Armex”.



garantía mientras el trabajador paga y no es necesario ser propietario de las tierras en las que se construye mientras se pueda demostrar posesión segura. El programa ya existe en Mexicali y en Tijuana pero se busca implementar en el sur del estado. En julio de 2021 no había salido ningún préstamo de este tipo en esta región. Otro apoyo que está disponible es el Mejoravit, que es más restringido. Existe desde hace algunos años y consiste en una tarjeta de gasto que sólo se puede gastar en materiales y tiendas designadas. Sin embargo, a la gente no le gusta esa limitación.

Las dificultades en torno a la vivienda han sido un tema para algunas de las grandes empresas de la región que han comenzado a trabajar con proyectos para paliar la situación. Este es el caso de las empresas y productores que se encuentran dentro del programa *Fair Trade* o Comercio Justo. Dentro de los distintos proyectos que se han desarrollado con este programa, se encuentra el de mejoramiento de vivienda, que consiste en la construcción de pisos, paredes y techos. Según lo explicó uno de los responsables del programa en una gran empresa, el proyecto de mejoramiento de vivienda surgió en 2019 porque se dieron cuenta de que había muchas filtraciones durante la época de lluvias: “El principal problema con los techos era que si se colaba el agua, se generaba mucha humedad al interior y eso generaba enfermedades” (extracto de diario de campo, 11 de junio de 2021). Durante el primer año se trabajó en la construcción de techos firmes y los siguientes dos años han incluido la construcción de pisos y paredes firmes. Además de los materiales endebles, es importante resaltar que muchas viviendas todavía tienen piso de tierra, lo que genera condiciones propicias para enfermedades respiratorias y digestivas.

Por otro lado, la facilidad de comprar un lote para construir una casa ha ocasionado que el desarrollo de las colonias del Valle sea notablemente desordenado. En muchos casos los ejidatarios vendieron tierras sin contar con el cambio de uso de suelo ni los permisos adecuados, situación que ha impactado también en el acceso a servicios públicos. Según lo explica un funcionario del Centro de Gobierno de San Quintín, esta situación complica introducir servicios públicos como agua o luz, porque las reglas de operación de los programas no permiten introducir servicios cuando existen irregularidades. Desde su punto de vista, la evidente carencia de servicios públicos en la zona ha sido provocada por el crecimiento “anárquico”, pues en sus palabras: “[si] se van al cerro, ¿cómo les mandas agua y luz?”. Él mismo comenta que la falta de control urbano tampoco permite tener otros servicios como la recolección de basura. Un transportista que fue encargado de servicios municipales en la región comentó que cuando él estuvo como funcionario público en la delegación de Camalú, contaba con dos camiones de basura para cubrir el servicio de 20 mil habitantes. Posteriormente fue director de servicios públicos en San Quintín, donde se contaba también con dos camiones pero la población era de alrededor de 110 mil habitantes dispersos en un territorio que mide 80 kilómetros de norte a sur, lo que era claramente insuficiente. Él pedía al municipio otros siete camiones pero no se los proporcionaron. Es por ello que este servicio es cubierto por particulares. Estas personas cobran 25 pesos la recolección de un tambo de basura y los residuos son quemados en espacios cerrados o al aire libre. La gente también quema sus residuos por su cuenta.



Debido a la problemática de las tierras irregulares y la carencia de servicios públicos, la regularización de la propiedad es prioridad en San Quintín. A pesar de contar con una gran población concentrada entre Camalú y el ejido el Papalote, no se cuenta con drenaje, pavimentación, ni recolección de basura. Muchas de las colonias nuevas carecen de servicio de luz y de agua. Las más antiguas, como la colonia 13 de Mayo, Las Misiones, Maclovio Rojas o Lázaro Cárdenas, se encuentran en mejores condiciones. Sin embargo, las colonias recientes tienen que gestionar el acceso a estos servicios. Un habitante de la colonia Benito García, comentó que detrás de ésta comenzó un nuevo asentamiento. Los colonos de ambas zonas acordaron ponerle a la nueva colonia el nombre de Ampliación Benito García, para que de esta forma pudieran tener acceso al servicio de luz con más celeridad. En cuanto al drenaje, según el proyecto presentado en 2017 por el Banco de Desarrollo de América del Norte (BDAN) para la construcción de una planta desaladora en el municipio, en la zona no hay cobertura de saneamiento ni de alcantarillado. Sus datos muestran que el 42% de la población utiliza fosas sépticas y el resto pozos negros.⁴⁴ Entre estas problemáticas la más apremiante entre la población es la del acceso a agua potable. Además de carecer de agua para abastecer a toda la población, no se cuenta con la infraestructura adecuada para distribuirla. Este no es un problema nuevo, pues es una situación que se viene presentando desde décadas atrás, aquejando a toda la población. Varios gobernadores se han presentado en San Quintín y su región para prometer que se construirá una planta desaladora para servicio urbano. Uno de nosotros fue amablemente conducido hasta el sitio donde se inició la construcción del pozo para esa desaladora. Solo queda un tubo de ocho pulgadas para la extracción de agua salobre, pero no hay ninguna otra instalación —ni bombas, ni desaladora, ni tubería hacia la población—.

Recientemente, una de las grandes empresas de la región construyó la primera desaladora de agua de mar con fines agrícolas en todo América. Sin embargo, en el proceso de construcción también fue evidente la carencia de inversión pública en la región. En 2015, cuando estaban haciendo la desaladora, las autoridades afirmaban que no había suficiente energía para hacerla funcionar y que era necesario poner una línea de alta tensión de 80 kilómetros que fuera desde San Vicente hasta San Quintín. Construir la tenía un costo de 10,000,000 de dólares. La propuesta era que la misma empresa agrícola cubriera el costo de la infraestructura con inversión privada y posteriormente entregara la obra a la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Al final esta inversión no fue necesaria. La desaladora está en funcionamiento actualmente, con electricidad proporcionada por la CFE (comunicación personal, T. A., 08 de septiembre de 2021). Si bien estas acciones han sido una solución para el sector agrícola, la carencia de agua no sólo ha afectado a los productores, sino también a la población del Valle. Actualmente, el recurso disponible es agua clorada que viene directamente de los pozos subterráneos de los acuíferos de San Simón, San Quintín, Camalú y Vicente Guerrero (BDAN, 2017). Sin embargo, no sólo se trata de la poca disponibilidad y baja calidad de este recurso, sino que además no hay infraestructura para abastecer a la población. Hoy en día hay colonias que no cuentan con

44 El pozo negro es un hoyo en el suelo construido con materiales permeables en donde se depositan las aguas negras. Su fondo es de tierra, lo que hace que la parte líquida de los residuos se filtre en el terreno, mientras que la parte sólida se descompone por bacterias. La fosa séptica, por otro lado, está construida de materiales impermeables, en ella se realiza un tratamiento de las aguas residuales y se vacía periódicamente.



tubería y la gente tiene que recurrir a la compra de agua por medio de pipas a particulares. En estos casos el costo que pagan por este recurso se eleva notablemente. Según la información presentada por el Banco de Desarrollo de América del Norte (BDAN, 2017) para la certificación y financiamiento de una planta desaladora en San Quintín, las pipas venden el agua a un costo de 60 pesos por metro cúbico. De acuerdo con la información recabada en campo, el costo del agua en pipa puede llegar hasta los 100 o 150 pesos por metro cúbico cuando se compra a particulares y un tambo de agua de 200 litros cuesta alrededor de 20 pesos. Sólo cerca del 64% de las casas cuentan con tubería, pero el servicio llega cada semana, quince días o incluso hasta tres semanas, por un tiempo limitado entre las 3 y las 24 horas (BDAN, 2017). Por lo tanto, en cualquier caso es necesario contar con espacios de almacenamiento. Es recurrente ver tinacos o cubos para almacenar el agua sobre las azoteas o en los patios de las casas, así como tambos en los que la gente guarda este recurso.

El tema de este servicio residencial o urbano se convirtió en un tema laboral. La problemática del agua fue uno de los detonantes del movimiento de trabajadores de 2015. Actualmente, los productores y las empresas han intentado paliar este problema de distintas formas. Uno de los grandes productores comentó en una entrevista que han tratado de apoyar a los centros poblacionales destinándoles un pozo de agua: “Se llegó a trabajar en conjunto con la Comisión Estatal de Servicios Públicos de Ensenada (CESPE), que se encarga de proporcionar agua a los poblados y se le donaba algún pozo para que de ahí extrajeran agua y la llevaran a los poblados. Todo con el fin de buscar la paz, la tranquilidad [de] la gente que está en esos asentamientos” (entrevista a O. Z., 24 de junio de 2021). Otra de las acciones que se ha realizado por parte del programa *Fair Trade*, es dotar de tanques para almacenamiento de agua. Durante tres años se estuvo apoyando a familias jornaleras con alrededor de 800 tanques por año. Sin embargo, la necesidad es apremiante y va más allá de contar con formas para almacenar agua. Fue por ello que se planteó el proyecto de una desaladora de mar que pudiese abastecer de agua potable a la población del Valle. El proyecto comenzó a construirse en 2016, pero lo único que queda de él es lo ya mencionado párrafos antes. Ante la situación que se enfrenta en el Valle, una de las principales demandas del sector agrícola es la creación de un distrito de riego con agua de mar. Sin embargo, el mismo sector se niega a esta opción si no se abastecen primero las necesidades de la población:

El problema de las empresas es que ya no pueden crecer más y para las empresas mismas el distrito de riego no es prioritario porque en las comunidades no hay ni agua potable [...] Porque además ahí vivimos nosotros, si no nos alcanza para los que ya están, ¿para qué queremos otros 30,000 trabajadores?, ¿dónde los vamos a meter?, ¿cómo les vamos a dar agua?

(Entrevista a T. A., 9 de junio de 2021).

La disponibilidad de agua es el principal problema de la región, para los agricultores y para los habitantes. Los costos en tiempo y dinero para tener acceso a este servicio son altos y la gente ha tenido que aprender a lidiar con ello. No sólo se trata de contar con espacios de almacenamiento, sino con una racionalización de este recurso. Los días en los que llega el



agua hay que aprovechar para llenar tambos, pero también para lavar ropa, regar plantas y hacer otras faenas del hogar. Evidentemente, la carencia de este recurso merma la calidad de vida de las personas. A esta carencia se suman las deficiencias en los temas de vivienda y de los otros servicios públicos que señalamos anteriormente. Esta situación es producto del abandono de San Quintín por parte de los tres niveles de gobierno. La nueva municipalización es un paso para el mejoramiento de estas condiciones. Sin embargo, la falta de inversión se ha acumulado durante décadas y las necesidades ahora son urgentes. Desafortunadamente las problemáticas no cesan aquí, pues entre las necesidades más apremiantes se encuentran también la salud y el cuidado; dos aspectos en los que la población también ha sido olvidada y que son derechos fundamentales del ser humano. Las carencias en la calidad y los servicios de la vivienda se ponen de manifiesto en el siguiente cuadro, proveniente de la ENJOREX Baja 2021.

Cuadro 12. Calidad y servicios de las viviendas, ENJOREX 2019 y Baja California 2021 (%)

Status Migratorio	Agua entubada	Piso de cemento	Techo de cemento	Pared de cemento	Electricidad	Drenaje	Estufa de gas	Refrigerador
ENJOREX 2019								
Total	91	95	75	90	99	90	N.D.	N.D.
ENJOREX Baja California 2021								
Nativo	83	76	23	56	95	59	93	79
Inmigrante permanente	71	76	21	52	94	59	91	63
Migrante temporal	87	69	28	58	97	55	80	33
Total	79	74	24	55	95	58	88	56

Fuente: ENJOREX 2019 en Escobar et al., (2019, p. 145) y ENJOREX Baja California 2021.

A pesar de las mejoras evidentes en estos testimonios, las condiciones tanto de las estructuras de las viviendas como de los servicios mismos son deficientes. Esto a pesar de que 19% de todos los trabajadores agrícolas de la muestra viven en albergues empresariales, donde las condiciones de la vivienda y los servicios son mejores. Pero el proceso de asentamiento se da en condiciones de gran precariedad. Incluso los trabajadores nativos viven en viviendas precarias con acceso relativamente escaso a servicios. El servicio más extendido es la electricidad, pero los otros escasean, como se explicó párrafos arriba. La comparación con la muestra de ENJOREX 2019 muestra que la calidad de las viviendas en Baja California es claramente inferior a la de las viviendas de trabajadores en la agricultura exportadora en el resto del país.



5.2 El acceso a la salud más allá de la afiliación

Una de las principales demandas de los jornaleros desde los primeros asentamientos en el Valle, ha sido el acceso a servicios de salud. Desde la década de los ochenta esta necesidad motivó la organización y movilización de los trabajadores (Velasco et al., 2014). Como lo señalan Velasco et al., (2014), en ese tiempo la única opción de atención médica que tenían los jornaleros eran: “clínicas comunitarias mal equipadas y sin servicio de quirófano” (p. 256). En su investigación, estos mismos autores señalan que en 1994 fue aprobada la construcción de un hospital rural del programa IMSS-Solidaridad,⁴⁵ pero la construcción se pospuso debido a que los recursos fueron destinados a Chiapas:

[...] ante el levantamiento zapatista del mismo año, los fondos se canalizaron al estado de Chiapas, al sur del país. La noticia alertó a un grupo de colonos activos en Lomas de San Ramón, quienes decidieron luchar por la construcción del hospital, la Inmobiliaria del Estado inició un proceso de afectación de un terreno amplio de la familia Collins, llamado Las Misiones. En un ambiente de dudas sobre los recursos federales y en medio del levantamiento indígena en el sur del país, continuaron las dificultades con el presupuesto, por lo que se dieron noticias de que se retrasaría la construcción del hospital.

(Velasco et al., 2014, p. 256).

Esta decisión generó diversos conflictos y la organización de los trabajadores asentados en la zona.⁴⁶ En el 2000 terminó de construirse en la delegación Vicente Guerrero el Hospital Rural no 69, perteneciente al programa IMSS-Bienestar —en aquel entonces IMSS-Solidaridad— (Velasco et al., 2014). Este programa surgió en 1973 para disminuir la carencia de servicios médicos en zonas de extrema pobreza y alta marginación, principalmente en áreas rurales con un alto componente indígena. Hoy en día, de los 11.6 millones de personas adscritas al programa, 4 millones son indígenas. La infraestructura de este programa consiste en hospitales rurales, unidades médicas rurales, brigadas de salud, unidades médicas móviles y centros de atención rural obstétrica (IMSS, 2021). En las reglas de operación del programa para el ejercicio fiscal 2021 se afirma que éste “tiene por objeto garantizar el derecho constitucional a la protección de la salud, mediante el otorgamiento de servicios de salud de primer y segundo nivel [...], en favor de la población que carece de seguridad social donde el programa tiene presencia” (Diario Oficial de la Federación, 2020).

45 Hoy en día IMSS-Bienestar.

46 Como lo relatan Velasco et al., (2014), después de dos años el conflicto sobre el hospital continuaba sin resolverse. Uno de los empresarios más grandes de la región donó un terreno en la delegación de Camalú, en la parte norte del Valle. Fue entonces cuando la población de la delegación Vicente Guerrero se movilizó, pues demandaban que el hospital fuera construido en su delegación. Entre los sucesos que avivaron las disputas estuvo el asentamiento de 40 familias de jornaleros en el terreno donde los habitantes de la Vicente Guerrero solicitaron la construcción del hospital. Finalmente, estos trabajadores tomaron solo una parte del terreno respetando los límites de la construcción del hospital.



En su momento, la construcción de este hospital fue un gran logro en el acceso de servicios médicos en la región. Actualmente, además del Hospital Rural no 69, en el Valle se cuenta con: la Unidad Médica Familiar no 13 del IMSS, la Unidad Médica Familiar (UMF) 03 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la Clínica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI) de San Quintín, algunos centros de salud de primer nivel en las distintas colonias y consultorios, clínicas y hospitales privados. Además, observamos tres clínicas privadas operadas por organizaciones religiosas internacionales. Sin embargo, estos servicios resultan claramente insuficientes para una población de 117,568 habitantes en una superficie continental de 32,953.3 kilómetros cuadrados (INEGI, 2020). La insuficiencia no se debe únicamente a la cantidad de instituciones, sino que además todas ellas brindan un servicio de atención de primer nivel, a excepción del hospital del programa IMSS-Bienestar que tiene atención de segundo nivel. Esto significa que el hospital de especialidades más cercano está en la ciudad de Ensenada, aproximadamente a tres horas de distancia del Valle. Según las palabras de un ingeniero: “si no aguantas dos horas en una ambulancia, estás muerto”. El mismo relata que varios empresarios de San Quintín han fallecido en el traslado hacia Ensenada: “ricos, pobres, guapos, feos, todo el mundo se muere por igual” (entrevista a O. A., 9 de junio de 2021).

A estas problemáticas se suma el acceso limitado a los servicios de salud, pues el acceso a las instituciones de salud en México está determinado por la condición laboral de las personas. Los trabajadores formales cuentan con afiliación a las instituciones de salud, mientras que los trabajadores del sector informal están completamente desprotegidos. Como una medida para paliar esta situación, la administración gubernamental implementó un programa piloto de acceso a la salud en 2001, que en 2004 tomaría el nombre de Seguro Popular. Este programa estaba dirigido a los sectores informales o de régimen abierto que no contaban con seguridad social. El Seguro Popular cubría los tres niveles de atención a la salud y su objetivo era reducir los gastos catastróficos en salud de los hogares más pobres. No obstante, con la nueva administración gubernamental que comenzó el 1 de diciembre de 2018, muchos de los programas sociales existentes fueron sustituidos por otros programas. El Seguro Popular fue uno de ellos, sustituido desde el 1o de enero de 2020 por el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI).

En el mercado laboral formal las afiliaciones más comunes son el IMSS y el ISSSTE, el primero cubre al 32.30% y el segundo al 5.52% de los usuarios de servicios de salud en México.⁴⁷ Estos servicios se pagan de manera tripartita: una parte es una contribución de los patrones —o de la dependencia en el caso del ISSSTE—, otra es una cantidad que se le descuenta al trabajador y el resto es una contribución del Estado.⁴⁸ En el municipio de San

47 Censo de Población y Vivienda 2020. Según el censo 2020 del INEGI, La Secretaría de Salud (Centros de Salud, Hospitales de la Secretaría de Salud (SSA), Seguro Popular, Instituto de Salud para el Bienestar) cubre al 29.5% de la población usuaria de servicios de salud. No obstante, estos servicios no son de afiliación laboral.

48 Para la cuenta de retiro, cesantía y vejez del IMSS, el patrón, el trabajador y el gobierno federal aportan en conjunto 6.5 por ciento del Salario Base Cotización. Adicionalmente el Gobierno Federal aporta una cuota social dependiente del sueldo base del trabajador. Además de estas aportaciones el patrón se encarga de la aportación para vivienda y de aportaciones voluntarias y complementarias que pueden aportar tanto el patrón como el trabajador.



Quintín podemos observar que la mayor cantidad de población derechohabiente se encuentra afiliada al IMSS, seguida por el programa INSABI que suplió al Seguro Popular.

Cuadro 13. Distribución porcentual de derechohabiencia en el municipio de San Quintín, 2020*

Municipio	IMSS	ISSSTE ¹	Pemex, Defensa o Marina	Instituto de Salud para el Bienestar ²	IMSS Bienestar	Institución privada	Otra institución ³	Total población derecho habiente	No afiliada
San Quintín	44,281	6,111	1,373	30,989	3,622	840	846	86,259	31,154

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

* La suma de los afiliados a las distintas instituciones puede ser mayor al total por aquella población incorporada a este servicio en más de una institución de salud.

¹ Considera a los afiliados al ISSSTE y al ISSSTE Estatal.

² Incluye a la población que declaró estar afiliada al Seguro Popular.

³ Incluye instituciones de salud públicas y privadas.

El sector agrícola, en especial el enfocado a la exportación, ha vivido un proceso de transformación en las últimas décadas. Algunos de estos cambios los hemos visto a través de la evolución de los cultivos y la inserción de productos de alto valor agregado. Sin embargo, estas transformaciones no solo han derivado en cambios en la producción, sino también en las condiciones laborales de los trabajadores que al producir para un mercado internacional más exigente, se espera que cuenten con las prestaciones de ley. La formalización de la agroindustria de exportación se vislumbra a través de las afiliaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, la institución que por ley debe cubrir a esta clase de trabajadores. Sin embargo, esto no siempre ha sido así. Hasta hace algunos años la afiliación al Seguro Social en el sector agrícola no se llevaba a cabo mediante el régimen formal, sino a través de “pases médicos” que cubrían curaciones inmediatas y urgencias, pero no incapacidades laborales (Moreno-Mena & Niño-Contreras, 2004). La modificación a la ley del Seguro Social en 1995 estableció el régimen obligatorio⁴⁹ para los trabajadores agrícolas (Aranda-Gallegos & Castro-Vásquez 2016). Esta nueva disposición provocó un conflicto de los empresarios con el gobierno, pues aquellos argumentaban que las cuotas del IMSS eran muy altas y los servicios deficientes. Por este motivo “en 1998 se estableció por decreto presidencial un subsidio para apoyar por un periodo de seis años una fracción de los pagos al Seguro Social por parte de los empresarios” (Marañón-Pimentel, 2011, p. 21). En 2004, con el mismo argumento sobre la baja calidad y el alto costo de las cuotas, los empresarios presentaron un amparo.⁵⁰ Finalmente, en 2005 se

En la cuenta de retiro, vejez y cesantía del ISSSTE, la dependencia y el trabajador aportan una cuota dependiente del sueldo básico, con 5.175 y 6.125 por ciento, respectivamente. Por su parte, el gobierno aporta 5.5 por ciento del Salario Mínimo Vigente para la Ciudad de México, como cuota social. Además de estas aportaciones, se agregan también las aportaciones de vivienda, ahorro solidario y ahorro voluntario (pensionissste.gob.mx).

49 Este régimen incluye las coberturas de: “I) riesgos de trabajo; II) enfermedades y maternidad; III) invalidez y vida; IV) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y V) guarderías y prestaciones sociales” (Aranda & Castro 2016, p. 66).

50 Aranda-Gallegos y Castro-Vásquez mencionan que durante el sexenio de Vicente Fox (2000-2006), los empresarios agrícolas negociaron el pago escalonado de sus deudas al IMSS y del registro de los trabajadores



estableció otra reforma en la que se les subrogan a los empresarios los gastos realizados en infraestructura médica y guarderías (Marañón-Pimentel, 2011).⁵¹ Los servicios de salud se reembolsan a los empresarios por medio de un mecanismo de reversión de cuotas, que implica que los patrones reduzcan sus pagos de seguridad social, mientras que los servicios de guardería no están sujetos a reversión de cuotas, sino al pago, del IMSS al prestador del servicio, de un monto de \$4,200 pesos al mes por niño.

Este proceso de cambio ha permitido que en el Valle de San Quintín el sistema de pases sea un recuerdo del pasado. El cambio se muestra claramente en el incremento de la afiliación al IMSS en los últimos años. Entre 2010 y 2020, el aumento de las afiliaciones al IMSS se ha dado de manera generalizada. La reciente municipalización de San Quintín no nos permite analizar los datos de esta área geográfica específica, dado que las bases de datos del IMSS llegan hasta el nivel de desagregación por municipio. Sin embargo, si analizamos los datos del municipio de Ensenada, al que pertenecía el Valle de San Quintín, se observa claramente el crecimiento de la población afiliada entre 2010 y 2020:

Cuadro 14. Número de trabajadores afiliados al IMSS por municipio y porcentaje de participación estatal*

Municipio	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% participación 2020
Ensenada	68,281	68,790	72,426	75,577	76,878	82,408	84,195	90,396	99,856	99,289	99,998	10.89
Mexicali	180,972	195,405	200,768	196,473	209,240	216,194	219,867	222,768	226,969	231,715	234,822	25.58
Tecate	18,419	18,679	19,634	20,390	20,818	21,132	22,394	23,711	25,315	25,483	25,965	2.83
Tijuana	326,724	336,810	353,349	364,916	401,118	424,713	456,125	481,984	510,325	518,898	542,286	59.08
Playas de Rosarito	8,841	8,781	9,291	9,387	9,744	10,605	11,906	11,611	14,479	13,563	14,036	1.53
Isla de Cedros²	566	558	552	553	543	527	514	506	501	948	741	0.08
TOTAL	603,803	629,023	656,020	667,296	718,341	755,579	795,001	830,976	877,445	889,896	917,848	100.00

Fuente: elaboración propia a partir de los datos abiertos del IMSS para los años 2010 a 2020.

* Se consideró el número de trabajadores afiliados al corte del mes de diciembre para cada año.

¹ La Isla de Cedros es considerada un municipio según los datos abiertos del IMSS. Decidimos trabajar con tal delimitación a pesar de que en otras fuentes es considerada como parte de Ensenada.

El análisis de derechohabencia al IMSS que se muestra en el cuadro 15 y que incluye la afiliación por sector económico, permite observar el crecimiento de la afiliación en el sector primario. El porcentaje de afiliación entre el sector terciario y el primario es similar, este último se encuentra a solo 5 puntos porcentuales por debajo del primero. En el año 2010 había una gran cantidad de afiliados, pero en el 2011 hubo una disminución muy importante que sólo

eventuales. Sin embargo, al cumplirse los plazos se negaron a realizar los pagos y negociaron nuevamente (2016, p. 64).

⁵¹ Además, se les ofreció un 20% de descuento en la base de cálculo del bono de productividad y la base de cotización se estableció a 2,1 salarios mínimos vitales (Marañón, 2011, p. 163)..



pudo recuperarse después de un crecimiento sostenido de cuatro años y un alza abrupta para el año 2015. Es interesante que este pico coincide con el año del movimiento de jornaleros en San Quintín. Este aumento de alrededor del 60% no pudo sostenerse para 2016, aunque la caída de la afiliación pudo haber sido uno de los efectos del paro de trabajadores. A partir del año siguiente el crecimiento ha sido constante. Entre 2019 y 2020 este sector presentó un aumento en la afiliación de casi 10,000 trabajadores. Esto ha permitido que en apenas diez años el número de afiliados se triplicara. Considerando que el sector agrícola se ha caracterizado por la informalidad, el aumento en el número de afiliados representa un gran avance. Este hecho se puede explicar por la expansión de las agroindustrias de exportación ubicadas en la región. La competencia en el mercado internacional y los consumidores cada vez más exigentes en Estados Unidos y Europa, demandan no solo buena calidad en la fruta y verdura que consumen, sino que se aseguren condiciones de trabajo dignas para quienes las producen.

Cuadro 15. Número de trabajadores afiliados al IMSS por sector económico en el municipio de Ensenada*

Sector económico	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% participación 2020
Primario	12,967	9,231	10,383	11,921	12,128	19,512	17,156	19,519	19,970	27,544	37,204	32.93%
Secundario	24,772	26,503	26,222	26,449	28,867	30,975	32,289	31,681	34,420	35,177	32,857	29.09%
Terciario	33,177	33,676	34,812	36,930	35,426	36,689	37,407	39,731	41,181	43,285	42,906	37.98%
Totales	70,916	69,410	71,417	75,300	76,421	87,176	86,852	90,931	95,571	106,006	112,967	100.00%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos abiertos del IMSS para los años 2010 a 2020.

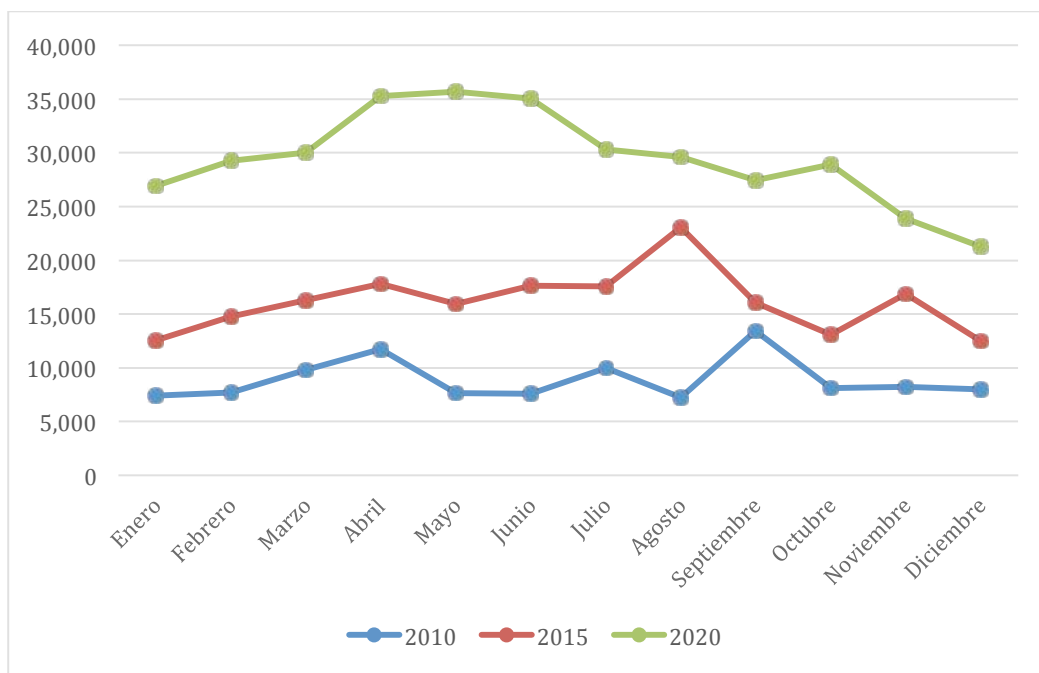
* Se decidió trabajar con aquellos meses que tuvieran un aumento marcado de afiliación en el sector agrícola con el fin de hacer una comparativa por año que permitiera arrojar datos sobre el comportamiento en las temporadas de producción con mayor contratación de trabajadores. En este caso se consideró el mes de abril para cada año considerando que es uno de los meses en los que se pizca la fresa.

En la siguiente figura se muestra una comparativa a nivel municipal del número de afiliados al IMSS mensualmente en el sector agrícola en 2010, 2015 y 2020. Esta comparativa permite identificar los meses con mayor número de afiliados para entender la relación entre los ciclos productivos y la temporada de cosecha de los principales cultivos del municipio. El comportamiento de las gráficas con picos pronunciados muestra que los trabajadores agrícolas temporales también están afiliados al Seguro Social. El caso de Ensenada presenta una clara tendencia al alza en los meses de primavera, especialmente en abril que es la temporada de la fresa. Para el año de 2020, este pico se mantiene hasta el mes de junio, momento en el que muchos de los trabajadores se van por contrato a trabajar a Estados Unidos. Otros picos en el número de afiliados se presentan en el segundo semestre del año: septiembre en 2010, agosto



en 2015 y octubre en el 2020. Esto podría explicarse tanto por la diversificación de cultivos en la región como por la desestacionalización de los cultivos que los invernaderos y otras tecnologías agroindustriales han hecho posible.

Figura 4. Número de trabajadores afiliados al IMSS en el sector agrícola en el municipio de Ensenada 2010, 2015 y 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos abiertos del IMSS para los años 2010, 2015 y 2020.

No obstante, el dato más relevante es el crecimiento que se da en el número de trabajadores afiliados entre 2010 y 2020. En el caso de San Quintín, la formalización de la actividad agrícola ha marcado una pauta positiva en las condiciones laborales. Sin embargo, el alza en estas cifras no significa necesariamente que haya un mejor y mayor acceso a los servicios de salud. Como lo señalan diversas voces del Valle, incluyendo empresarios, funcionarios públicos, asociaciones civiles y trabajadores agrícolas: el incremento en el número de afiliaciones no se ha traducido en una mejora en la infraestructura, los insumos, ni en el acceso efectivo a servicios de salud de calidad. Todos concuerdan en que los servicios de salud en San Quintín, tanto del Seguro Social como de las opciones alternativas, son insuficientes. Solamente hay una UMF del IMSS en todo el Valle. Esta brinda servicios de primer nivel, enfocados a las consultas preventivas y el seguimiento de padecimientos crónicos. La clínica cuenta con cuatro consultorios de medicina familiar y un consultorio dental en el turno matutino, además de dos consultorios anexos que se utilizan cuando no tienen espacio suficiente para brindar la atención requerida. Uno de los médicos de la clínica enfatiza que tienen política de cero



rechazos. Por lo mismo, incluso han tenido que atender gente en la oficina de trabajo social o en urgencias. En cuanto a equipo médico, cuentan con tres ambulancias y un quirófano con cuatro camas en donde se atienden partos naturales, pero no cesáreas. Las personas que necesitan una atención de mayor nivel son derivadas al Hospital Rural no 69 o a la clínica del IMSS de Ensenada. Un médico nos explicó que se atienden accidentes leves como esguinces, pero en caso de fracturas, los pacientes son derivados. En caso de requerir un traumatólogo el paciente se canaliza a Tijuana. La carencia de esta especialidad llama la atención en una zona agrícola en donde uno de los principales padecimientos son las lesiones musculoesqueléticas, causadas por las exigencias físicas y las herramientas de trabajo en el campo. Además de estos servicios, la clínica cuenta con promotores de salud que se presentan en los campos agrícolas para brindar asesorías sobre métodos anticonceptivos y planificación familiar.

Si bien un gran número de trabajadores agrícolas se encuentran afiliados al Seguro Social, en el sistema de contratación informal conocido como “saliendo y pagando” los jornaleros continúan sin esta prestación. La encargada de uno de los ranchos que trabaja en esta modalidad nos dijo que si uno de los trabajadores se siente mal se le entrega un pase para que vaya a la clínica del IMSS y se les paga el día completo. No obstante, la realidad es que no están afiliados a la seguridad social, o bien que son dados de alta sólo cuando requieren el servicio. Esto, además de no generar antigüedad, no les permite utilizar este servicio de salud en cualquier momento. Las opciones de atención médica pública para las personas que no cuentan con seguridad social son los Centros de Salud que se encuentran en las distintas colonias del Valle y el Hospital Rural no 69 del programa IMSS-Bienestar.

Los centros de salud son también de primer nivel y ofrecen atención a la población en general, tanto a aquellos que cuentan con Seguro Social o INSABI, como aquellos que no tienen ninguna afiliación. El único requisito para recibir atención médica es presentar un documento de identificación como credencial o la Clave Única de Registro de Población (CURP). El centro de salud de la colonia Lázaro Cárdenas cuenta con tres médicos pasantes y dos dentistas. El horario de atención es únicamente matutino y cierran a las cuatro de la tarde, lo que es un inconveniente para los trabajadores del campo cuyas jornadas laborales se contraponen con los horarios de atención médica. La jefa de enfermería comenta que por lo regular atienden problemas como diabetes e hipertensión, además de dar seguimiento a embarazos. Por día atienden alrededor de 20 o 25 personas que van a sus controles y si llega algún paciente con otro tipo de padecimiento se le canaliza a una clínica de segundo nivel, en este caso la clínica no 69. Los estudios de laboratorio están subrogados, así que se mandan a hacer en hospitales o laboratorios privados. Uno de los miembros del personal nos compartió que el centro de salud tiene muchas carencias, entre ellas la falta de medicamentos. Los pacientes deben comprarlos por su cuenta y suelen adquirirlos en farmacias de genéricos.

El Hospital Rural no 69 del programa IMSS-Bienestar brinda atención de segundo nivel y cuenta con un albergue para las personas que acompañan a algún familiar a atenderse desde otras delegaciones, como San Vicente o Colonet. Esto reafirma que el hospital rural se convierte en la única opción para tener atención médica de segundo nivel en más de 160 kilómetros a la redonda. Si bien este hospital cubrió una necesidad inminente en su momento, con el pasar del tiempo el servicio se volvió insuficiente para la población y sus demandas.



Durante el movimiento de 2015, uno de los compromisos del gobierno federal fue construir un hospital de especialidades (Aragón & Cruz, 2015). Sin embargo, esta promesa terminó convirtiéndose en una ampliación del hospital rural, la cual se inauguró el 26 de junio de 2021. Con la ampliación la capacidad del hospital aumentó de 30 a 60 camas y se sumaron las especialidades de traumatología, ortopedia, otorrinolaringología y oftalmología. Aunque la ampliación significa una mayor cobertura para los habitantes de la región, las necesidades y la desconfianza persisten. En la región son comunes los relatos de negligencias médicas, falta de atención y malos tratos. Una de estas historias es de la señora R., que falleció tres semanas antes de nuestra llegada a San Quintín y que según una funcionaria de gobierno “fue toda una noticia” en la comunidad. La mujer sufrió de negligencia médica en el hospital rural durante una transfusión y murió a causa de cirrosis hepática. Una de nuestras informantes nos compartió que a las mujeres embarazadas les da miedo ir a este hospital porque “son muchos niños los que han muerto”. Además, afirma que antes los doctores eran muy amables pero ahora son puros doctores pasantes que regañan a la gente: “como si ellos fueran a mantener a los niños”.

Según los datos recabados en campo, las afecciones más comunes en la población jornalera del Valle son las infecciones respiratorias y digestivas, los esguinces de rodilla, lumbares y tobillos y las enfermedades crónicas. Las intoxicaciones por organofosforados que requerían regaderas especiales en los centros de salud han dejado de ser frecuentes. Si hoy en día se presenta alguno, lo mejor es acudir al Hospital Rural IMSS-Bienestar que todavía cuenta con regaderas especiales. Uno de los doctores comenta que a veces se presentan reacciones alérgicas por los pesticidas orgánicos, él lo atribuye a que “los trabajadores no utilizan bien el equipo de protección”. Las picaduras de abeja y otros insectos son también uno de los motivos por los que los trabajadores deben acudir a los centros médicos. Este tipo de padecimientos son atendidos sin mayor problema en los servicios médicos disponibles en el Valle. No obstante, cuando las afecciones de salud van más allá de este tipo de padecimientos, la atención médica en el Valle es claramente insuficiente. Para muchas familias de San Quintín, la carencia de servicios de salud de calidad es una dificultad con la que tienen que pelear día con día, especialmente cuando se lidia con algún tipo de discapacidad o enfermedades de alta especialidad como el cáncer. En estos casos un diagnóstico oportuno puede hacer una gran diferencia. Sin embargo, la carencia de especialistas, equipo médico y la saturación de las clínicas, dificultan el acceso a un servicio de calidad. En San Quintín, tuvimos la oportunidad de hablar con cuatro familias de niños con cáncer, un padecimiento muy presente en la región que los mismos habitantes atribuyen al uso de pesticidas. Todas las historias tienen tres puntos en común: 1) en todos los casos las familias tuvieron que insistir para recibir la atención médica y que se realizaran los estudios necesarios; 2) los diagnósticos que hicieron los médicos de la región fueron erróneos, y 3) finalmente, los niños ya diagnosticados tuvieron que viajar hasta Tijuana o Mexicali para recibir el tratamiento necesario.

Esta situación se ilustra con el caso del hijo de Lucía, quien desde muy pequeño empezó a presentar síntomas y años más tarde falleció por un tumor cerebral. Su primer síntoma fue el sangrado frecuente de la nariz que los doctores del Seguro Social le decían que no era nada, argumentando que probablemente era causado porque se picaba la nariz: “decían que



no, que no tenía nada, que era un sangrado común y corriente que a lo mejor se picó, se sacó el moquito, esa era la versión de ellos” (entrevista a Lucía, 13 de junio de 2021). Al sangrado se sumaron los moretones en las piernas y el dolor de huesos que los doctores adjudicaron al crecimiento del niño y únicamente le recetaron paracetamol. Cuando el niño dejó de comer y empezó a adelgazar mucho, Lucía prefirió llevarlo al IMSS-Bienestar para tener una segunda opinión, pues en ese tiempo ella tenía el Seguro Popular. Los doctores coincidían con los diagnósticos previos.

En 2015, el ojo del niño comenzó a hincharse y empezó a sufrir dolor en la coronilla de la cabeza. En el hospital nunca le mandaron a hacer estudios a profundidad y simplemente lo diagnosticaron con anginas crónicas. Los sangrados se hicieron más frecuentes y abundantes, pero los doctores se mantenían firmes en su postura. Después de mucha insistencia y ya que el niño se encontraba grave, lo canalizaron a Ensenada para que le realizaran estudios, entre ellos: análisis de laboratorio, tomografías y rayos x. Sin embargo, fue hasta que le hicieron una resonancia magnética que se dieron cuenta que el niño tenía un tumor en el tallo cerebral. Los doctores dejaron la opción de la resonancia magnética al final porque este estudio no lo cubría el Seguro Popular. Después del diagnóstico lo trasladaron a Tijuana para que recibiera tratamiento. Desafortunadamente, el diagnóstico fue sumamente tardío y la quimioterapia no tuvo efecto. En Mexicali recibió radioterapia, pero tampoco hubo mejoría. Después de un año en el que sus síntomas se agravaron, el hijo de Lucía falleció. El caso de Lucía muestra claramente las consecuencias que tiene carecer de equipo médico y especialistas que puedan detectar este tipo de padecimiento a tiempo. La falta de infraestructura y personal es una de las causas por las que la gente no recibe la atención que debería.

Una experiencia similar es la que han vivido Griselda y su hija Perla. En un principio, Perla sufría de dolores de cabeza. Su papá la llevó al Seguro Social pero sólo le recetaron analgésicos, como paracetamol o naproxeno. En el IMSS-Bienestar le dijeron que sólo se trataba de una infección de muela y el dentista del hospital le dijo “que la niña no tenía nada”. El dolor persistió durante tres meses, hasta que un grupo de doctores estadounidenses visitaron la escuela de Perla y la pediatra le dijo a los padres que “lo que ella tenía no era cualquier enfermedad”. Entonces la llevaron a la clínica del IMSS No. 13 del Valle de donde la canalizaron a la clínica del IMSS no 8 de Ensenada. Perla estuvo en Ensenada alrededor de tres meses, sin recibir un diagnóstico. Después de hacerle una biopsia encontraron que la niña tenía un tumor, pero le aseguraron a los padres que no era maligno. La trasladaron a Guadalajara en donde la operaron y la dieron de alta. Cuatro meses después, Perla volvió a tener malestares y su mejilla y su ojo comenzaron a hincharse. Aunque continuaba asistiendo a citas en el área de oftalmología en la clínica del IMSS de Ensenada, los doctores no la canalizaban con un especialista que pudiera atender los síntomas que ahora presentaba. Los padres hablaron con la doctora de Guadalajara, pero necesitaban empezar nuevamente el protocolo para que ella los pudiera atender. El pediatra de Ensenada les dijo que los mandaría a Tijuana para que de ahí pudieran ir a Guadalajara. En busca de soluciones, los padres decidieron llevarla al hospital general de Tijuana en donde le diagnosticaron un tipo de sarcoma. Desde hace dos años que Perla fue nuevamente diagnosticada y viaja constantemente a Tijuana para recibir su tratamiento.



Este caso no sólo muestra las dificultades que las familias pasan en busca de un diagnóstico y tratamiento, sino además, las implicaciones que esto tiene en la vida familiar. Los viajes a Tijuana representan un alto costo en tiempo y dinero, por lo que Griselda tuvo que regresar a trabajar al campo después de un largo tiempo de dedicarse al hogar. Sin embargo, ésta no puede trabajar de manera constante porque tiene que viajar hasta Tijuana para que Perla reciba su tratamiento. Esta problemática ha reunido los esfuerzos de diferentes sectores de la sociedad, tanto de funcionarios públicos como de asociaciones civiles, que buscan apoyar con asesoría y recursos para facilitar el acceso a atención médica, incluso si es necesario salir de San Quintín. Desde las instituciones gubernamentales, el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) cuenta con el programa Tercer Nivel, que ofrece apoyos para los gastos de problemas de salud que el Seguro Social no cubre. Estos recursos se pueden utilizar para viáticos, combustible y los costos del tratamiento mismo. Por parte del gobierno federal estas familias reciben el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad en el que se les entregan 2,550 pesos bimestralmente. Además, hay esfuerzos muy importantes de la sociedad civil. Este es el caso de una asociación para niños con cáncer que apoya a las familias con recursos económicos y en especie, así como con acompañamiento y asesoría. Asimismo, hay otra asociación para niños con discapacidad que se encarga de conseguir apoyos para la terapia de sus niños, facilitando su transporte al Centro de Rehabilitación e Inclusión Infantil (CRIT) de Tijuana y a las citas con los especialistas. Los fundadores de ambas asociaciones explican que la mayoría de familias a las que apoyan son jornaleras. Los costos que un padecimiento de este tipo implica son muy altos, no sólo en términos económicos, sino también de cuidado. En muchos de los casos, los padres y particularmente las madres, hacen malabares entre el trabajo en el campo y los cuidados que los niños requieren.

5.3 Participación femenina y doble jornada laboral

El proceso de desarrollo del Valle de San Quintín como una población que se constituyó a partir de las migraciones jornaleras provenientes del Sur de México, origina que ésta tenga características particulares. Una de estas características es que los grupos de edad con mayor número de población son los de niños, adolescentes y jóvenes en edad productiva. Los niños de 0 a 4 años son el grupo de edad con mayor población en el municipio, representando el 11% de la población total, seguido por el estrato de 20 a 24 años que representa el 10.32% de la población. Como se mencionó anteriormente, en la década de los noventa la migración cambió de una dinámica pendular o circular a una migración permanente y de reunificación familiar. Aunado a este cambio, desde la década de los ochenta las mujeres se han incorporado al trabajo agrícola asalariado. Si bien éstas han participado tradicionalmente en las faenas del campo, su labor ha sido invisibilizada durante décadas. Una de las características del trabajo agrícola tradicional ha sido el trabajo familiar, en el que todos participan pero es el jefe de familia quien recibe el pago por el trabajo de todos. Los cambios en la agricultura, particularmente de exportación, han transformado esta lógica. La formalización del trabajo agrícola ha permitido que otros miembros del hogar sean contratados formalmente y reciban ellos mismos su pago.



Desde los años ochenta el aumento de la participación de las mujeres en los mercados laborales, el empobrecimiento de las familias rurales y la formalización del trabajo agrícola; se han expresado en el crecimiento de la participación femenina en este sector. Durante las últimas décadas la agricultura de exportación se ha convertido en un nicho laboral de suma importancia para las mujeres rurales (Arizpe & Aranda, 1981; Lara-Flores, 1995; Arias, 2013; González-de la Rocha & Martínez-Rubio, en prensa). San Quintín como una zona de reciente crecimiento agrícola no es la excepción a ello. Esto se muestra claramente en la PEA femenina. Si comparamos el porcentaje de la PEA femenina con los otros dos municipios agrícolas del estado, como es el caso de Mexicali y Ensenada, encontramos que San Quintín tiene 1.27 puntos más que Mexicali y 0.12 puntos más que Ensenada, como se muestra en la siguiente tabla.

Cuadro 16. Tasa de Participación Económica por sexo, 2020*

Indicadores	Mexicali			Ensenada			San Quintín		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población de 12 años y más	866,472	436,317	430,155	361,229	179,396	181,833	88,002	44,962	43,040
Tasa PEA	63.34	74.10	52.42	64.10	74.78	53.57	67.28	80.29	53.69
<i>Porcentaje de población ocupada</i>	98.55	98.32	98.89	98.66	98.42	98.98	98.95	98.70	99.34
<i>Porcentaje de población desocupada</i>	1.45	1.68	1.11	1.34	1.58	1.02	1.05	1.30	0.66
Tasa de población no económicamente activa	35.93	24.70	47.31	35.31	24.32	46.16	32.42	19.35	46.07
No especificado	0.74	1.20	0.27	0.58	0.90	0.27	0.31	0.36	0.24

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

* Los datos presentan estimaciones con nivel de precisión moderado y bajo.

La PEA femenina en San Quintín es sumamente relevante porque da cuenta de la incorporación de las mujeres al trabajo agrícola asalariado, que es el principal sector económico de la microrregión. Sin embargo, aunque las mujeres se han incorporado a los mercados laborales, la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no ha cambiado. Las cargas continúan principalmente sobre los hombros de las mujeres, quienes se encargan de la reproducción cotidiana del grupo doméstico (Filgueira & Martínez-Franzoni, 2019). Esto incluye los quehaceres del hogar, la alimentación y los cuidados de los más pequeños, adultos mayores o personas con algún tipo de padecimiento. Si consideramos el alto porcentaje de participación



de las mujeres en el trabajo asalariado, la cantidad de población de los menores de 10 años —que suma el 21.22% del total de la población— y la carencia de espacios de cuidado en el municipio de San Quintín; podemos vislumbrar una de las problemáticas más preocupantes que persisten en el Valle.

Si bien en general se argumenta que las mujeres realizan dobles y triples jornadas debido a que laboran por un salario —un turno o dos—, cuidan a la familia y a su pareja, en San Quintín la suma de jornadas es mayor y sus contradicciones más patentes, dado que hay un alto grado de participación de las mujeres en el trabajo asalariado y las horas efectivas dedicadas a esa sección de la vida es mucho mayor debido a los tiempos de transporte. Las demandas de los trabajadores en el paro de 2015 incluyeron explícita y notoriamente los servicios de salud y los de cuidado. Como parte de las negociaciones, el gobierno federal se comprometió con los trabajadores agrícolas de San Quintín a construir guarderías para los hijos de los jornaleros (Aragón & Cruz, 2015). Sin embargo, esta demanda no sólo sigue pendiente, sino que con el cambio de la política social de la administración en turno, los apoyos que se destinaban a las guarderías fueron eliminados. Este es el caso del Programa de Estancias Infantiles de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). La población que hacía uso de este programa se quedó sin opciones para resolver las necesidades de cuidado de los más pequeños. Uno de los productores de la región señaló que cuando el gobierno retiró los apoyos para las guarderías, seis de los espacios de cuidado que estaban disponibles en el Valle tuvieron que cerrar por falta de presupuesto.

Durante nuestro trabajo de campo visitamos una guardería que solía pertenecer a la SEDESOL, hasta que el apoyo cesó en 2019. Actualmente la guardería funciona de manera independiente. El espacio tiene una capacidad para 50 niños, pero por la contingencia sanitaria el número se limitó a 25. El 40% de los niños atendidos en la guardería son hijos de jornaleros agrícolas que dejan a sus hijos a las 5:30 de la mañana para después ir a trabajar. Los costos de la guardería dependen de los ingresos de los padres y van desde los 200 pesos a los 350 pesos semanales por niño. Entre las opciones también está la estancia infantil del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias (DIF) de nivel estatal administrada en conjunto con la asociación civil Cristo Hogar para niños necesitados Cristo por su mundo y la Estancia Infantil San Quintín perteneciente al programa de guarderías del IMSS. Según una funcionaria del IMSS, desde hace varias semanas que se hacen reuniones para discutir la construcción de una nueva guardería en San Quintín, pues acorde a uno de los empresarios, la guardería que existe actualmente sólo acepta a hijos de trabajadores sindicalizados del IMSS. Esto es una situación preocupante, sobre todo si consideramos que la seguridad social incluye el acceso al sistema de guarderías del IMSS y que en el municipio de San Quintín hay 44,281 derechohabientes, además de que 26.90% de ellos son mujeres de 15 a 49 años, lo que representa 11,916 mujeres en edad reproductiva (INEGI, 2020). Las cifras muestran claramente que las instituciones de cuidado son insuficientes. La carencia de espacios para el cuidado está acompañada de la desconfianza por parte de los padres. La encargada de la guardería que visitamos nos compartió que en un principio fue muy difícil ganarse la confianza de los padres, especialmente de las madres indígenas. Sin embargo, gran parte de esta problemática se debe a la escasez de las mismas instituciones de cuidado que han obligado a los padres a



buscar opciones alternativas, que en algunos casos han tenido como resultado situaciones de abuso infantil, drogas y violencia.

Uno de los productores del Valle nos compartió el testimonio de una mujer que dejó a sus cuatro hijos bajo el cuidado de uno de sus parientes. El hombre abusó sexualmente de una de sus niñas. Agrega que es una injusticia que las empresas paguen impuestos que deberían destinarse a espacios de guardería o estancias infantiles y que ese dinero no se vea en obras: “No debería haber una niña violada por falta de una guardería o estancia infantil, ¡no debería!” (entrevista a O. A., 9 de junio de 2021). La carencia de espacios de cuidado termina convirtiéndose en una limitante, particularmente para las madres que se han incorporado al trabajo agrícola asalariado de la región.

Estas carencias se muestran claramente en los casos de las madres jornaleras del Valle. A continuación, se presentan los casos de dos madres trabajadoras de Camalú. La carencia de espacios de cuidado en ambos casos ha podido compensarse por las redes familiares que les han permitido seguir laborando. No obstante, incluso con este apoyo, la carencia de servicios de cuidado sigue influyendo fuertemente en sus decisiones. El primer caso es el de Mariela, trabajadora en el área de comedores de una gran empresa agrícola en Camalú. Ella tiene un hijo de un año que actualmente deja al cuidado de su prima para ir a trabajar. A Mariela le gustaría comenzar la universidad, pero aunque consideraba irse a Ensenada a estudiar, concluyó que debía quedarse en San Quintín porque tiene familiares que pueden cuidar a su bebé mientras ella estudia: “porque no a cualquier persona se le puede estar dejando a un hijo. Tiene que ser alguien de confianza”. Cuando le preguntamos acerca de las guarderías, reiteró la escasez de espacios, la falta de confianza en las instituciones de cuidado y los altos costos de las opciones disponibles:

Ahorita sí es el problema de las guarderías, que no hay. No hay guarderías, aquí no hay guarderías. Yo creo que no dejaría a mi bebé en una guardería. Porque así como están las situaciones que se han visto en redes sociales, yo creo que no. Pero otras personas, como por ejemplo madres solteras o mamás [trabajadoras] de campo yo pienso que sí estaría bien que hubiera guarderías para ellas pues. Ajá, porque son las que más batallan las mamás solteras. Porque no hay dónde dejar a los hijos y aparte sale caro. [...] Entonces a lo mejor ellas no puedan pagar algo tan caro, porque hay gente que ahorita te cobra por ejemplo 80 pesos [diarios] porque cuides a un niño. 80 pesos. Imagínate. Si fuera los siete días ¿cuánto no sería?

(Entrevista a Mariela, 19 de junio de 2021).

El otro caso es el de Flor, encargada de inocuidad en la misma empresa. Flor tiene 28 años y actualmente está embarazada. Además tiene dos hijas, una de cuatro años y una de siete años. Ambas niñas se quedan bajo el cuidado de su hermana de 19 años, que vive a dos cuadras de su casa y ha cuidado a sus niñas desde que era chica. Flor le paga a su hermana 500 pesos semanales por cuidar a sus dos hijas, lo que además es un apoyo para que su hermana pueda continuar sus estudios en la universidad. Contar con la ayuda de su hermana le ha posibilitado prescindir de los servicios de una guardería, pues en donde vive no cuentan con una:



Aquí no hay guarderías. Aquí es de que te los cuide ya sea un vecino, un familiar o pues otra gente. Pero en sí una guardería como tal donde yo vivo no. [...] Siempre la mayoría son familiares o personas así que se encargan de cuidar. Y prefieren mucho hacer eso porque en la guardería pues son muchos niños, ¿quién te garantiza que los van a cuidar?

(Entrevista a Flor, 21 de junio de 2021).

En ambos casos, ellas han podido resolver las necesidades de cuidado con su red familiar. Sin embargo, no todas las mujeres trabajadoras tienen la misma posibilidad. Flor comenta que conoce gente que tiene que pagarle a sus vecinos para que cuiden a sus hijos, las cuotas están entre los 700 y 800 pesos semanales por dos niños, sin incluirles la comida: “sí conozco gente igual que sí tienen dos niños y sí pagan bastante, ¡pues casi la mitad de la semana!”. Con esta frase se refiere a que la mitad del sueldo semanal termina destinando a los servicios de cuidado. Flor agradece mucho que su embarazo haya coincidido con la temporada baja de corte y que tiene el puesto de encargada de inocuidad, pues su trabajo no requiere mucho esfuerzo físico. No obstante, afirma que después de este bebé prefiere operarse para no tener más, pues para las mujeres la falta de instituciones genera que el trabajo y el cuidado estén en constante conflicto: “Mientras más grande aquí es puro trabajar, ¿para qué tener hijos y tenerlos cuidando por otra persona? Pues no” (entrevista a Flor, 21 de junio de 2021). Actualmente, su hermana está tomando sus clases de la universidad en línea debido a la contingencia sanitaria, pero una vez que ésta termine tendrá que dejar su hogar para continuar sus estudios. Flor deberá encontrar una nueva estrategia de cuidado.

De esta manera, la mayoría de los hijos de jornaleros suelen quedarse bajo el cuidado de familiares, vecinos o incluso de sus hermanos mayores, que a veces no tienen más que siete años. Cuando no se cuenta con suficientes redes de apoyo, los niños se quedan completamente solos. Esta situación se presenta sobre todo con las trabajadoras migrantes temporales que en muchos casos llegan solas con sus hijos sin contar con una red de apoyo para resolver estas problemáticas. En el discurso de los habitantes de San Quintín es muy común escuchar que la falta de espacios de cuidado ha provocado que muchos niños y jóvenes se involucren en vicios. Según uno de los líderes comunitarios más reconocidos del Valle, los bajos salarios provocan que ambos padres y los hermanos mayores tengan que salir a trabajar, por lo tanto los niños que se quedan solos están expuestos a los problemas de inseguridad y crimen organizado: “por esta razón hay muchos niños y niñas violadas o que se involucran en las drogas, el pandillerismo y los robos desde muy chicos” (entrevista a N. A., 21 de junio de 2021).

Un caso que ilustra esta problemática es el de Gracia y sus tres hijos —el primero de 16, el segundo de 14 y el menor de nueve años—. Gracia llegó de Oaxaca a San Quintín hace un año con la finalidad de trabajar después de haberse separado de su marido. Actualmente trabaja como jornalera bajo la modalidad de “saliendo y pagando”. En San Quintín, su hijo mayor comenzó a consumir drogas. Los problemas del hijo mayor derivaron en amenazas a toda la familia. Cuando Gracia se iba a trabajar sus hijos se quedaban solos en la cuartería en donde vivían, razón por la que decidió mandar a sus dos hijos menores de regreso a Oaxaca. Allá los hijos de Gracia viven con uno de sus primos y los dos trabajan en la construcción:



“No estaban mejor [en Oaxaca] sino que no corrían tanto peligro, porque aquí venían y me los amenazaban o me decían que me los iban a matar y pues no me quedaba de otra más que mandarlos para allá” (entrevista a Gracia, 22 de junio de 2021). En San Quintín intentó meter a su hijo mayor a un centro de rehabilitación, pero el costo era de tres mil pesos para registrarlo y mil pesos a la semana por tenerlo ahí. Con lo que gana Gracia y sin la seguridad de encontrar trabajo todos los días, no pudo pagar este costo, así que decidió mandar a su hijo con su padre a Sinaloa. Esta es la primera vez que Gracia se separa de sus hijos. Su plan era traerlos de regreso después de un mes, cambiarse de casa y que la situación se calmara. No obstante, sus hijos menores tienen cuatro meses en Oaxaca y no le ha sido posible reunirse con ellos, pues traerlos a Baja California le cuesta 5,000 pesos: “y ahora que ya todo está bien, que quiero que regresen... pero no hay forma de regresarlos porque no hay dinero. Por más que trato de ahorrar un poquito pues no. No hay dinero”.

Si bien algunas empresas cuentan con guarderías y escuelas, ésto no sucede en todas y mucho menos en los campos que contratan gente bajo el sistema de contratación saliendo y pagando, que como se señaló anteriormente es en el que suelen insertarse los trabajadores recién llegados. La situación del cuidado se agrava cuando se trata de niños con algún padecimiento o personas que requieren de cuidados especiales. La carencia de instituciones que atiendan esta necesidad obliga a los padres a “decidir” entre una cosa y otra, decimos decidir entre comillas porque las familias necesitan trabajar para tener un ingreso en el hogar. La fundadora de una asociación civil para niños con discapacidad en el Valle de San Quintín, a través su experiencia, pone un ejemplo concreto sobre este conflicto y las consecuencias en la calidad de vida de los niños: “Por ejemplo, las madres que eran trabajadoras del campo se tenían que ir a trabajar y dejar a sus niños. A veces solos, al cuidado de sus hermanos... literal a mí me tocó ir a ver a una niña de aquí de la comunidad mosquéandose,⁵² sola” (Entrevista a Dalila, 12 de junio de 2021). Todos estos casos muestran la urgente necesidad de instituciones o apoyos dedicados al cuidado de los menores. Mientras no haya opciones para el cuidado, las desigualdades entre los trabajadores van a seguir existiendo, afectando principalmente a las madres trabajadoras. Las guarderías continúan siendo solo discursos hipotéticos en los que los padres consideran hacer uso de ellas “si las hubiera”, aunque es necesario registrar también la desconfianza de los padres hacia estas instituciones. Los testimonios de abuso sexual y vicios siguen presentes entre los habitantes del Valle.

52 Con la palabra mosquéandose se refiere a que la niña estaba cubierta por moscas que volaban alrededor de ella.



VI. COVID-19: IMPACTOS Y RESPUESTAS

Un último aspecto necesario de analizar para comprender la situación en la que se encuentran los jornaleros, son los impactos que la pandemia de la COVID-19 ha tenido en sus vidas. En este apartado analizamos dichos efectos, así como las respuestas que se han generado desde distintos actores. Desde el inicio de la pandemia los jornaleros han sido considerados trabajadores esenciales. Esto quiere decir que sus labores han continuado durante toda la contingencia. Las implicaciones y los alcances de esta decisión impactan de manera desigual a los trabajadores del campo, considerando especialmente el tipo de contrato con el que cuentan. Como explicamos anteriormente, el tipo de contratación podría considerarse la base de la segmentación laboral agrícola en el Valle de San Quintín. El 09 de abril de 2020, la STPS y la SSA publicaron la Guía de Acción para los Centros de Trabajo Agrícolas ante la COVID-19, con el objetivo de continuar la producción agrícola en los campos a nivel nacional. Según los datos de nuestra encuesta en empresas agrícolas de Baja California, los protocolos sanitarios contra COVID-19 se implementaron de manera universal. No obstante, es importante recalcar que los protocolos se adaptan especialmente a aquellos productores con suficientes recursos e infraestructura para adecuar las condiciones de trabajo con las medidas de control sanitario (Becerril-Quintana et al., 2021) y muchos de los trabajadores del Valle no son empleados de las grandes empresas agrícolas. Por el contrario, un buen número labora en el sector informal, con los pequeños y medianos productores que contratan bajo la modalidad de “saliendo y pagando”.

La medida más conocida y generalizada que se ha implementado, tanto en los centros de trabajo como en la población en general, es cubrir la nariz y la boca. Esto no parece traer mayores dificultades a los trabajadores puesto que llevar los rostros cubiertos es parte de su indumentaria de trabajo. Los cubrebocas suelen ser reemplazados por pañuelos de diversos colores o prendas de ropa similares a los pasamontañas, que sólo dejan los ojos al descubierto. En cuanto al lavado de manos, tanto en las empresas formales como en las informales existen estaciones que incluyen agua, jabón y gel antibacterial para este fin. Lo mismo sucede en los baños portátiles que se encuentran dentro de los campos. No obstante, cuando se trata de las medidas de sana distancia la situación difiere claramente entre empresas formales e informales. En la experiencia que tuvimos en un campo que trabaja bajo la modalidad de saliendo y pagando, pudimos comprobar que las seleccionadoras o rezagadoras⁵³ realizan su actividad hombro con hombro. En el transporte de trabajadores la situación también dista mucho de la sana distancia. Los autobuses recogen a la gente en el parque Lázaro Cárdenas sin ningún protocolo. Algunos se llenan desde que salen del parque, otros van recogiendo gente durante el trayecto, es usual ver dos trabajadores por fila. Durante una jornada “saliendo y pagando” subimos a uno de los camiones en donde el chofer no logró llenar el transporte. Aun así la ventilación era deficiente, pues sólo consistía en tener la ventana del conductor abierta.

53 Esta es la actividad en la que se revisa el corte de hortalizas para descartar aquellas que no cumplen con las características para la exportación.



Al subir no nos indicaron ningún tipo de protocolo, tampoco nos pidieron guardar distancia ni alternar lugares. Antes de entrar a los campos, los trabajadores compartieron su desayuno dentro del transporte, lo que convertía al autobús en un espacio cerrado en donde el uso de cubrebocas —o prendas para cubrir el rostro— ya no era la regla.

En el caso de las empresas con contrataciones formales, la contingencia ha reconfigurado los espacios comunes, incluyendo el transporte de personal, los comedores o las bodegas. Todos ellos se han adecuado para cumplir con protocolos de sana distancia, llevando un pasajero por asiento en los autobuses o colocando señalizaciones en el suelo para las filas de los comedores y los almacenes. Además de estas medidas, las empresas formales estuvieron brindando apoyo durante la jornada de vacunación contra la COVID-19. Mientras estuvimos en San Quintín fuimos testigos de ello, pues nos tocó la semana de vacunación para la población mayor de 18 años.⁵⁴ En el sistema de vacunación en México se ha implementado un registro en línea a nivel estatal y federal que requiere la captura de la CURP. Muchos de los jornaleros no tienen acceso a una computadora o a internet. Los administradores de las empresas que visitamos fueron los encargados de realizar los registros para sus trabajadores. Durante esta semana carpetas repletas de registros de vacunación llenaban los escritorios de los administrativos y el transporte empresarial se convirtió en el transporte oficial para los centros de vacunación. Este proceso se hizo con los trabajadores organizados por cuadrilla y transportados de manera escalonada. Por el contrario, los trabajadores bajo el sistema saliendo y pagando tuvieron que registrarse ellos mismos, muchas veces con dudas sobre el proceso. Este fue el caso de la señora Ernestina y el señor Miguel, quienes tuvieron que acudir a un ciber para que les hicieran el registro. El costo por imprimirles un registro fue de 10 pesos.

Más allá de los protocolos, las empresas formales crearon estrategias para los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables por su edad o enfermedades crónicas. En una de las empresas visitadas, al inicio de la pandemia estos grupos de población permanecieron en sus casas con goce de sueldo. Para reincorporar a los trabajadores se implementó una cuadrilla especial de adultos mayores con el objetivo de aislarlos del resto de los trabajadores y evitar un brote entre ellos. Una de las personas que estuvo en esta cuadrilla es don Hugo, un hombre de 63 años que trabaja en la misma empresa desde hace 23 años. Antes de la pandemia don Hugo era mayordomo responsable de una cuadrilla de 40 o 50 personas. Hoy en día forma parte de la cuadrilla especial de adultos mayores que realiza labores de limpieza en los campos, lo que representa un menor desgaste físico y un relativo aislamiento, conservando su mismo sueldo. Él relata su experiencia de la siguiente manera:

“Hugo pues por 14 días usted no va a trabajar”, “¿y eso?”, “no, que por la pandemia” [...] “Y entonces, ¿qué vamos a comer?”, “no pues para eso va a estar su sueldo, no pasa nada”. No, esos 14 días se volvieron seis meses que no trabajamos, nomás veníamos a cobrar. No, pues a gusto. Estábamos hasta más gorditos y todo, acostados nomás, puro por el

54 Las jornadas de vacunación contra COVID-19 en México se realizaron por bloques de edad, comenzando con los adultos mayores de 60 años y más. Baja California fue la primera entidad del país en vacunar al grupo de edad más joven, de 18 años y más. Se aplicaron 1,247,998 dosis de la vacuna Janssen del laboratorio Johnson & Johnson, que fueron donadas por los Estados Unidos para vacunar a la población de los municipios fronterizos. Esta estrategia busca favorecer la reapertura total de fronteras entre Estados Unidos y México (Carrillo, 2021).



cheque veníamos nomás. Hasta que ya dijeron “¿Saben qué? La doctora ya nos mandó llamar [...], que vengan, que vamos a checarlos acá”. Llegamos y pues “ya pueden trabajar, ya pueden”. Pero ya no nos dieron la cuadrilla. Ya nos mandaron acá [...] y aquí hemos andado, tenemos como cinco o seis meses también aquí.

(Entrevista a Hugo, 23 de junio de 2021).

Los trabajadores migrantes temporales, por otro lado, se caracterizan por ser uno de los grupos más vulnerables dentro del sector agrícola. Este tipo de trabajadores que se inserta en el mercado laboral “saliendo y pagando” carece de contratos formales, protección social y estabilidad laboral; problemáticas a las que se suman a la contracción económica y las dificultades de movilidad provocadas por la pandemia (Becerril-Quintana et al., 2021). Factores como el transporte del lugar de origen a los lugares de trabajo y el uso de viviendas temporales compartidas podrían indicar que este grupo tiene mayores riesgos de contagio que el resto de los trabajadores del sector. No obstante, según los datos recabados en la encuesta a trabajadores agrícolas en las empresas de Baja California, el grupo de trabajadores migrantes temporales fue el menos impactado en términos de contagios de COVID-19. Es importante señalar que en la encuesta se consideran trabajadores migrantes temporales contratados directamente por las empresas pertenecientes al CABC, las cuales proporcionan servicios de transporte y de vivienda, además de contratos formales. Las viviendas empresariales parecen haber tenido un impacto positivo para evitar la propagación del virus. La encuesta aplicada a los trabajadores de la región incluía una pregunta sobre casos de COVID dentro del hogar de los trabajadores y otra sobre contagios en los trabajadores mismos. Los resultados revelan que los contagios en los hogares fueron menores en el grupo de los trabajadores migrantes temporales, mientras que los locales fueron los hogares que presentaron mayores contagios. En los casos individuales hubo dos veces más contagios en los trabajadores locales que en los trabajadores asentados y cuatro veces más que en los trabajadores migrantes temporales.

Cuadro 17. COVID-19 según estatus migratorio: nativos vs. migrantes permanentes

	Nativos (%)	Inmigrantes permanentes (%)	Diferencia	Z, significancia
COVID en el hogar	16	14	.0194	2.86***
COVID en sí mismo (a)	8	4	.0442	10.18***

Fuente: 2021 ENJOREX en Baja California.



Cuadro 18. COVID-19 según estatus migratorio: nativos vs. migrantes temporales

	Nativos (%)	Migrantes temporales (%)	Diferencia	Z, significancia
COVID en el hogar	16	8	.0797	12.86***
COVID en sí mismo (a)	8	2	.0601	14.52***

Fuente: 2021 ENJOREX en Baja California.

Según se relató ya, durante nuestro trabajo de campo tuvimos oportunidad de visitar cinco complejos habitacionales de las empresas de la región. En dos de ellas nos explicaron las medidas implementadas para prevenir los contagios por COVID-19 en los trabajadores foráneos. En ambos casos, los trabajadores con síntomas sospechosos de contagio eran canalizados al área de salud de la empresa, en donde el médico encargado les realizaba una prueba COVID-19. En caso de que los trabajadores resultaran positivos al virus, las viviendas empresariales se convertían en espacios de aislamiento. Los trabajadores estaban bajo observación con goce de sueldo por 14 días y en una de las empresas se les llevaban los alimentos preparados en el comedor sin ningún costo. Si había alguna complicación como problemas respiratorios, los trabajadores eran trasladados directamente al Seguro Social. Consideramos que estas medidas de control, explicadas a continuación por los encargados, fueron las que incidieron en gran medida para reducir los impactos del COVID-19 en los trabajadores migrantes temporales de las grandes empresas formales:

En su capacidad máxima [las viviendas] son para quinientas cuarenta y cuatro personas. En esta ocasión dejamos dos casitas [...] dieciséis espacios que dejamos libres a manera de protección por la contingencia. Si alguna persona salía con síntomas [...] la aislábamos inmediatamente en las casitas [...]. Le aplicamos la prueba y si salía negativa, pues ya la regresábamos a su casita y si salía positiva ahí la reteníamos [...]. Sí tuvimos un par de casos positivos, pero es gente que la verdad en su mayoría es un promedio de 30, 35 años [...], gente joven, muy fuerte. No tuvimos complicaciones con ellos, no hubo necesidad de hospitalizarlos, los tuvimos en observación. Se mejoraron y la siguiente semana ya andaban laborando.

(Entrevista a encargado de vivienda empresarial, 24 de junio de 2021).

Contamos con pruebas COVID-19 [...] gratuitas. El año pasado que estuvo un poquito fuerte la contingencia sí se realizaron en total unas 30 pruebas [...] afortunadamente la mayoría salió negativo y los que salieron positivo en la parte de vivienda se aislaron. Si eran [trabajadores] foráneos se aislaban por 14 días con goce de sueldo porque a final de cuentas era una enfermedad general, que fue un riesgo de trabajo por así decirlo. Se



manejaba de manera interna pero en caso de que el paciente presentara algún problema respiratorio o alguna deficiencia [...] acudían directamente al Seguro Social.

(Entrevista a enfermera de clínica empresarial, 29 de junio de 2021)

Más allá de las medidas implementadas por los empleadores, el trabajo en el campo es relativamente seguro en términos de contagios, considerando las características del espacio de trabajo al aire libre, la sana distancia y el uso de cubrebocas (citado en Escobar & Stabridis, 2021). A pesar de todos estos datos, los testimonios que nos compartieron productores y trabajadores del Valle, muestran que el COVID ha acarreado complicaciones importantes para sus dinámicas cotidianas. La pandemia no sólo ha impactado los ingresos de los productores y trabajadores del Valle, sino que también ha reconfigurado la dinámica de sus hogares y ha provocado, incluso, una reorganización de la fuerza de trabajo en el Valle de San Quintín. Algunos ejemplos de ello se relatan a continuación.

En páginas anteriores hablamos de Bernardo, el pequeño productor de semillas y hortalizas que posee un rancho familiar. En su historia, es evidente que las dificultades para producir y comercializar sus cultivos lo ponen en desventaja frente a las grandes empresas, pues no cuenta con grandes tecnologías ni redes de comercialización propias. Aunque las dificultades para los pequeños productores son una constante, las circunstancias actuales derivadas de la pandemia han empeorado su situación. Según el testimonio de Bernardo, la principal dificultad a la que se ha enfrentado es el cierre de las fronteras que se vivió desde el año pasado. Para exportar productos a Estados Unidos se dio prioridad a todo lo que se cataloga “de primera necesidad” y como productor de semillas de flores sus productos no entraron en este rubro. Como *grower* de una gran empresa de semillas, Bernardo produce por contrato. Sin embargo, aunque bajo esta modalidad los costos de su producción están estipulados de antemano y son un ingreso seguro para él, los pagos se hacen de manera diferida, muchas veces hasta que la empresa vende los productos a terceros. Bajo este sistema y sin poder exportar, sus ingresos han sido casi nulos.

En el caso de las hortalizas, aunque el cierre de frontera ha comenzado a disminuir sus restricciones, el flujo de productos sigue estando limitado. Al no contar con redes para exportar por cuenta propia, Bernardo depende de una comercializadora para poder exportar sus productos. Sin embargo, esta comercializadora también produce cultivos propios y al bajar el flujo de exportación, prefiere exportar lo propio y no requiere de la producción de Bernardo porque la demanda es baja. Por otro lado, en el mercado nacional los costos son muy bajos y a veces es más conveniente dejar los cultivos en pérdida total que intentar venderlos en el mercado mexicano:

Si yo cosechaba una semana y sacaba cuentas al final de la semana, ¿cuánto me pagaron?, era menos de lo que yo había gastado esa semana, entre cajas, la gente, fertilizantes, gasolina... Salía poniendo más dinero, haz de cuenta que pagaba para



que se llevaran mi cultivo. Entonces ahí fue una decisión de tomar el abandono del cultivo, tuve que abandonarlo...

(Entrevista a Bernardo, 13 de junio de 2021).

Un impacto comprensible pero imprevisto ha sido el de la demanda de empleos por parte de trabajadores urbanos. De hecho, durante la pandemia, los campos se convirtieron en una salida laboral para muchas personas que perdieron sus fuentes de ingreso en otros giros. Según el testimonio de la encargada de trabajo social en una empresa de Maneadero, la demanda de empleos se acrecentó durante la pandemia, incluyendo a personas que nunca habían trabajado en el campo, como profesionistas y empresarios que buscaban oportunidades laborales después de haber perdido sus empleos:

Vino mucha gente, desgraciadamente la economía estuvo muy afectada en otros lugares y vino gente que aprendió a trabajar en campo y [...] sí veíamos [...] la cruda realidad de la situación. O sea, era de ver a este chico que trabajaba o que tenía su empresa y todo eso y que había cerrado y tenía la necesidad de venir a trabajar. Y que había una empresa que lo podía apoyar y brindar aunque estuviera muy lejos de casa [...] y hasta me llegaron con licenciatura, me llegaron... era impresionante la necesidad de aportar algo a tu familia porque allá donde estabas trabajando cerraron...

(Entrevista a encargada de trabajo social, 29 de junio de 2021).

El impacto de la pandemia en muchos sectores económicos hizo que el trabajo agrícola se convirtiera en una opción a considerar, incluso para personas que nunca antes habían trabajado en el campo. Uno de estos casos es el de Miguel, un hombre de 34 años originario de Orizaba, Veracruz. Miguel nunca había trabajado en el campo, pues se ha dedicado a la construcción desde que tenía 16 años. Él trabajaba en la Ciudad de México y sólo regresaba a su ciudad natal esporádicamente para ver a su esposa e hijos, a quienes enviaba remesas desde la capital. Cuando la pandemia comenzó, muchas obras se cancelaron y él tuvo que regresar a Orizaba y buscar otra fuente de empleo. El cuñado de Miguel tenía cuatro temporadas yendo a San Quintín a trabajar, así que Miguel y su esposa decidieron seguir sus pasos. Hace cinco meses llegaron al Valle contratados por una empresa desde su lugar de origen. Actualmente trabajan juntos y están alojados en una de las viviendas empresariales. El plan de Miguel es renovar el contrato para poder quedarse en Baja California hasta octubre y ahorrar un poco más. Ahorita la temporada ya está a la baja y no han podido ganar mucho, de momento tiene un sueldo de 255 pesos diarios.

El campo también se convirtió en una alternativa para aquellos trabajadores que dejaron el campo en algún punto, pero que ante las opciones limitadas regresaron a él. El caso de Gracia es un ejemplo de ello. Gracia es una mujer mixteca de 30 años que llegó al Valle de San Quintín hace un año. La infancia de Gracia fue en el campo, pues su padre reclutaba personal para los



campos de tomate en Culiacán. Ahí comenzó a trabajar desde que tenía ocho años. La infancia y la juventud de Gracia transcurrieron en el campo hasta que se casó y se fue a vivir a Veracruz. Después de un tiempo Gracia y su marido tuvieron problemas y decidieron separarse. Entonces con tres niños, regresó a su comunidad en Oaxaca. En Oaxaca se dedicaba a preparar comida para vender en una escuela y los fines de semana se dedicaba a vender elotes o fruta. Con lo que quedaba de comida de la venta ella y sus hijos se alimentaban. Así estuvo viviendo durante tres años, pero con la pandemia las escuelas cerraron y ella se quedó sin trabajo. Fue por este motivo que decidió regresar al campo. Actualmente trabaja como jornalera bajo la modalidad de “saliendo y pagando” lo que le permite tener un ingreso diario en distintos cultivos, pero no cuenta con ninguna prestación laboral. Los efectos de la pandemia y las estrategias que se han desplegado en el sector agrícola no sólo dan cuenta de la realidad de este momento, sino que confirman además las diferencias que existen entre los dos tipos de trabajadores que predominan en el Valle.



CONSIDERACIONES FINALES

El Valle de San Quintín es un espacio que se ha configurado a partir del desarrollo de la agroindustria de exportación. Desde la década de los setenta, empresas nacionales y extranjeras se asentaron en la región y la convirtieron en un espacio estratégico para la producción y exportación de cultivos agrícolas. El clima mediterráneo de San Quintín era idóneo para la agricultura y dada su cercanía con los Estados Unidos, permitía transportar los cultivos con mayor facilidad a través de la carretera transpeninsular que acababa de construirse. El mercado que hasta entonces era limitado se fue transformando para producir cultivos frescos especialmente para el mercado extranjero, lo que multiplicaba las ganancias. Productores sinaloenses, michoacanos y posteriormente estadounidenses y de otros países, se volvieron actores clave en la estructura agrícola del Valle. En las décadas siguientes, las exigencias del mercado internacional y las mismas condiciones del Valle que está localizado en una tierra semidesértica, hicieron necesario generar nuevas estrategias por parte de los productores, que encontraron soluciones en la tecnificación de los sistemas de riego y en la agricultura protegida. La tecnificación del campo y la introducción de cultivos de alto valor agregado convirtieron a San Quintín en una de las zonas agrícolas más importantes del país. No obstante, el boom agrícola del Valle va más allá de las hectáreas producidas y los millones de pesos que se generan anualmente. Este espacio no sólo se constituye como un núcleo agroindustrial, sino como una zona en la que confluyen múltiples dinámicas que responden al trabajo agrícola.

Desde la década de los setenta, trabajadores originarios del sur de México comenzaron a llegar a San Quintín para cubrir la demanda de mano de obra que se disparó con el crecimiento de la agricultura de exportación. Desde entonces, el Valle de San Quintín se ha convertido en el destino de miles de trabajadores que han llegado a Baja California buscando oportunidades laborales y que las han encontrado en los campos de bayas y hortalizas. Algunas de las oportunidades están en empresas formales que brindan prestaciones de ley y se manejan bajo normas de responsabilidad social. Muchas de estas empresas participan activamente en proyectos comunitarios y brindan mejores condiciones para sus trabajadores. Sin embargo, a pesar de que en el sector formal todas las prestaciones de ley están estipuladas en contratos por escrito, las irregularidades siguen presentes en los testimonios de muchos trabajadores. Las estrategias para no pagar la antigüedad tal como debe ser o para no cotizar todas sus semanas en el Seguro Social, continúan poniéndose en práctica y afectan directamente a los trabajadores del campo. No obstante, la situación empeora cuando las opciones laborales a las que acceden los jornaleros de San Quintín están en el sector informal y las prestaciones laborales se desdibujan sin un contrato de por medio.

Los movimientos laborales en San Quintín se han convertido en un referente de las luchas laborales a nivel nacional e internacional, demandando mejores condiciones de trabajo para los jornaleros agrícolas. A través del tiempo, estas demandas han resultado en cambios favorables para los trabajadores en condiciones de vivienda, transporte y prestaciones laborales, tal como lo expresaron múltiples testimonios del Valle. A pesar de ello, los cambios



no son homogéneos ni generalizados y los estudios sobre San Quintín muestran que hoy en día persisten problemáticas en las condiciones de trabajo con prácticas como el enganche, las jornadas laborales extenuantes y la permanencia del trabajo informal. A lo largo del texto explicamos que la segmentación de la mano de obra en San Quintín se genera en la enorme diferencia que existe entre los tipos de contratación de los trabajadores agrícolas y que así como existen los trabajadores formales, podemos encontrar los eslabones más vulnerables en el sector informal, especialmente en los llamados “saliendo y pagando”. Estos jornaleros trabajan por el día y no cuentan con ninguna prestación laboral. Sus patrones suelen ser pequeños productores también conocidos como rancheros, cuyo compromiso con sus trabajadores termina al finalizar cada jornada.

El trabajo informal en San Quintín persiste porque en él confluyen múltiples factores e intereses diversos. Por un lado, representa una estrategia de los pequeños productores de cultivos de temporada corta, cuya mano de obra tiende a ser reducida —e incluso familiar— con excepción de temporadas limitadas como la de cosecha, en donde es difícil darse abasto sin contratar a más trabajadores. Por otro lado, es una fuente de trabajo dinámica que se adecúa fácilmente a las temporadas bajas de las grandes empresas y que les permite a algunos trabajadores que pueden seguir las temporadas altas de cosecha de diversos cultivos generar altos ingresos una buena parte del año. Además, es un mercado que permite incorporar a aquellos que se encuentran excluidos del mercado formal, ya sea por la edad, problemas de salud o la falta de papeles de identidad. En tercera instancia, la informalidad persiste por la falta de regulación por parte de las autoridades gubernamentales, que muchas veces se limitan a hacer recomendaciones mientras las violaciones a los derechos laborales siguen siendo una realidad en los campos.

A pesar de que son muchas las problemáticas que representa el trabajo informal, el caso de San Quintín es muy complejo y va más allá de los campos agrícolas. Muchos de los jornaleros que llegaron a trabajar al Valle decidieron asentarse y convirtieron a San Quintín en su hogar. El crecimiento de los asentamientos trajo nuevas dificultades centradas no sólo en sus condiciones de trabajo, sino también en sus condiciones sociales y de vida. De esta forma, las carencias del Valle no sólo se encuentran dentro los surcos, sino también en el acceso a la vivienda, los servicios básicos, la salud y el cuidado. Las viviendas construidas con materiales no aptos para uso habitacional, la carencia de agua potable, de drenaje y de servicios de recolección de basura, son problemáticas con las que los habitantes de San Quintín lidian día con día mermando su calidad de vida. Los servicios de salud no sólo son insuficientes, sino también la calidad es pobre. En caso de necesitar atención especializada es necesario hacer trayectos de varias horas hasta Ensenada, Mexicali o Tijuana, lo que implica grandes costos económicos, pero también ha costado vidas. La ausencia de servicios de cuidado ha provocado que esta necesidad se resuelva a través de redes familiares o tratos informales que muchas veces han desembocado en descuido o maltrato y abuso infantil. Esta carencia aumenta la desigualdad entre hombres y mujeres, dado que estas últimas siguen como principales responsables del cuidado y el trabajo doméstico ante las estructuras sociales y culturales. La ausencia de políticas públicas que cierren esta brecha o instituciones que alivien dicha carga, posicionan a las mujeres trabajadoras del campo en una mayor desigualdad frente a los



hombres. Estas problemáticas demuestran que el trabajo agrícola no se puede desligar de las condiciones sociales y la política pública. Es decir, el bienestar de los trabajadores del campo no se limita al entorno de trabajo, sino que son un conjunto de elementos entre lo laboral y lo social que se entrelazan.

San Quintín se debe al trabajo agrícola. El hecho de que sea un pueblo nacido de la agroindustria permite ilustrar como pocos las dinámicas que se viven en él, incluyendo los avances tecnológicos y los nuevos órdenes económicos, así como los avances y los retrocesos en las condiciones laborales. Aunque las luchas jornaleras de San Quintín se han vuelto un referente, lo cierto es que las demandas de los san quintinenses no siempre han rendido los frutos esperados. Mientras que se observan mejoras claras en las condiciones laborales y de vivienda de los trabajadores de múltiples grandes empresas exportadoras, y en particular de las socias del CABC, de donde obtuvimos la muestra para nuestra encuesta, en otras empresas menores, menos capitalizadas y que no son socias de este consejo se siguen observando condiciones laborales inaceptables, por más que los trabajadores las acepten. Las estrategias desarrolladas desde las empresas para favorecer la flexibilización laboral se han transformado con el tiempo y se han integrado cambios favorables desde múltiples trincheras, pero también es claro que hay muchos asuntos por atender. Ser conscientes de las vulnerabilidades que se viven en el Valle puede ayudar a comprender lo que pasa en los núcleos agroindustriales de todo el país, incluyendo aquellos cuya voz no es tan fuerte.



REFERENCIAS

- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. (2017). Derechos de los trabajadores. <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
- Aragón, O. & Cruz, J. (April 25, 2015). *Jornaleros impulsan un boicot agrícola*. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/2015/04/25/politica/002n1pol>.
- Aranda-Gallegos, P. & Castro-Vásquez, M. C. (2016). El campo de la agroindustria en el noroeste de México y la salud de sus jornaleras: una propuesta de estudio. *Salud colectiva*, 12(1), 55-70. <http://dx.doi.org/10.18294/sc.2016.878>.
- Arias, P. (2013). Migración, economía campesina y ciclo de desarrollo doméstico. Discusiones y estudios recientes. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 28(1), 93-121.
- Arizpe, L. & Aranda J. (1981). The "Comparative Advantages" of Women's Disadvantages: Women Workers in the Strawberry Export Agribusiness in Mexico. *Sings* 7(2), 453-473.
- Barrón-Pérez, M. A. (1993). *Los mercados de trabajo rurales. El caso de las hortalizas en México* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. http://132.248.9.41:8880/jspui/handle/DGB_UNAM/TES01000191031.
- Barrón-Pérez, M. A. (1994). Migración y empleo en los cultivos de hortalizas de exportación en México en A. Dabat (Coord.), *México y la globalización* (pp. 261-284). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Becerra-Pedraza, I., Vázquez-García, V. & Zapata-Martelo, E. (2007). Género, etnicidad y edad en el trabajo agrícola infantil. Estudio de caso, Sinaloa, México. *La Ventana*, 26, 101-124.
- Becerra Pedraza, I., Vázquez García, V., Zapata Martelo, E. y Garza Bueno, L. E. (2008). Infancia y flexibilidad laboral en la agricultura de exportación mexicana. *Revista latinoamericana en ciencias sociales niñez y juventud*, 6, (1), 191-215. <https://www.redalyc.org/pdf/884/88432606.pdf>.
- Becerril-Quintana, O., Sánchez-Gómez, M. & Sánchez-Saldaña, K. (Co-editores). (Julio 17, 2021). Introducción. *La Jornada del Campo*, (166), 3.
- Carrillo, E. (25 de junio de 2021). *Gobierno da por vacunada a toda la población mayor de edad de Baja California*. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/gobierno-vacunada-toda-la-poblacion-mayor-edad-baja-california/>
- Castillo-Ramírez, G. (19 de junio de 2015). *Entre las luchas laborales, el abuso patronal y la indolencia oficial*. Rebelión. <https://rebellion.org/entre-las-luchas-laborales-el-abuso-patronal-y-la-indolencia-oficial/>.
- Climate-Data.org. (Septiembre, 2021). Clima México. <https://es.climate-data.org/america-del-norte/estados-unidos-de-america/misuri/mexico-16890/>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2013). *Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1964-2014*. http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_prom.pdf.
- Cornejo, J. A. (9 de diciembre de 1999). *Incendian jornaleros instalaciones del rancho ABC, en San Quintín*. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/1999/12/09/est1.html>.
-



-
- Coubès, M. L. (2007). Agriculture pour l'exportation et peuplement rural dans la région frontalière Mexique/États-Unis : San Quintin en Basse Californie. *Cahiers des Amériques latines*, (56), 45-61. <https://doi.org/10.4000/cal.1854>.
- Diario Oficial de la Federación. (2020). *Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa IMSS-BIENESTAR para el ejercicio fiscal 2021*. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609040&fecha=28/12/2020.
- Domínguez, A. (27 de marzo de 2015a). *El conflicto jornalero de San Quintín en 7 puntos*. Milenio. <https://www.milenio.com/negocios/conflicto-jornalero-san-quintin-7-puntos>.
- Domínguez, J. C. (28 de marzo de 2015b). *Jornaleros de BC vuelven al campo por 130 pesos al día, pero seguirán su lucha*. Sin embargo. <https://www.sinembargo.mx/28-03-2015/1295698>.
- Escobar-Latapí, A., Martín, P. & Stabridis O. (2019). *Farm labor and Mexico's Export Produce Industry*. Wilson Center.
- Escobar-Latapí, A. & Martínez-Rubio, E. (2023). *Regional Notebook 2. The Culiacán Valley: A divided workforce*. JORNAMEX.
- Escobar-Latapí A. & Stabridis-Arana, O. (2021). *Farm Workers, Migration and COVID in Northern Mexico: Farm Workers' Health Paradox? [Presentación]* Metropolis.
- Espinosa-Damián, G. (2013). *Naxihi na xinxe na xih: Por una vida libre de violencia para las mujeres en el Valle de San Quintín Baja California*. UAM-X, CSH, Relaciones sociales.
- Espinosa-Damián, G., Ramírez-González, E. & Tello-Torralba, A. (Coords.). (2017). *Vivir para el surco. Trabajo y derechos en el Valle de San Quintín*. UAM.
- Filgueira, F. & Martínez-Franzoni, J. (2019). Growth to Limits of Female Labor Participation in Latin America's Unequal Care Regime. *Social Politics*, 26(2), 245-275.
- Garduño, E. (1991). Mixtecos en Baja California: El caso de San Quintín. *Estudios Fronterizos*, (24-25), 87-113. <https://doi.org/10.21670/ref.1991.24-25.a04>.
- Garduño, E., Navarro, A., Ovalle, P. & Mata, C. (2011). Caracterización socioeconómica y cultural de las mujeres indígenas migrantes en los valles de Maneadero y San Quintín, Baja California, México. *Boletín de Antropología Universidad de Antioquía*, 25(42), 57-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55722568002>.
- Garrapa, A. M. (2019). *Jornaleros agrícolas y corporaciones transnacionales en el Valle de San Quintín*. *Frontera Norte*, 31(6), 1-24. <http://dx.doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2018>.
- Garrapa, A. M. (2020). Globalización desde arriba y desde abajo en el Valle de San Quintín, en Oxnard y en otros territorios de producción fresera. *Migraciones Internacionales*, 10(16), 1-23. <http://dx.doi.org/10.33679/rmi.v1i1.1904>.
- González-de la Rocha, M. & Martínez-Rubio, E. (En prensa). Trabajo asalariado y trabajo de cuidados. JORNAMEX.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (02 de junio de 2021). *IMSS-Bienestar*. <http://www.imss.gob.mx/imss-bienestar>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. INEGI.
- Instituto para la Innovación Tecnológica en Agricultura, Intagri. (Septiembre, 2021). *La Horticultura protegida en México; fracasos, desafíos y éxitos*. <https://www.intagri.com/articulos/noticias/La-horticultura-protegida-en-mexico>.
-



- Lara-Flores, S. M. (1995). Las empacadoras de hortalizas en Sinaloa en S. González Montes y V. Salles (Eds.), *Relaciones de género y transformaciones agrarias* (pp. 165-186). El Colegio de México.
- Lara-Flores, S. M. & Sánchez Saldaña, K. (2015). En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México en Riella, A. y Mascheroni, P. (Comps.), *Asalariados rurales en América Latina* (pp. 73-94). CLACSO.
- López-Limón, M. G. (26 y 27 de septiembre de 2002). Trabajo infantil y migración en el Valle de San Quintín, Baja California [Conferencia]. Foro Invisibilidad y conciencia: migración interna de niñas y niños jornaleros agrícolas en México.
- Marañón-Pimentel, B. (2011). Nuevos estándares internacionales, flexibilidad laboral y elementos de trabajo esclavo en la horticultura de exportación en México. *Debate agrario*, (45), 143-173.
- Moreno-Mena, J.A. & Niño-Contreras, L.M. (2004). Nivel de bienestar de los trabajadores agrícolas en los valles de San Quintín y Mexicali, Baja California. *Ciencias Marinas*, 30(1A), 133-143.
<https://www.redalyc.org/pdf/480/48030110.pdf>.
- Navarro-Smith, A. & Cruz-Hernández, S. (2015). Territorio y prácticas culturales amenazadas en pueblos yumanos en Baja California. *Entre Diversidades*, (5), 75-102.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6172191.pdf>.
- Niño, L. (2006). Movilidad social en San Quintín: el caso de las trabajadoras agrícolas indígenas inmigrantes. *Clío, Nueva Época*, 6(36), 175-200.
- North American Development Bank. (2017). Propuesta de Certificación y Financiamiento. Planta Desaladora en San Quintín Baja California.
https://www.nadb.org/uploads/files/certprojspabd202018_0120san20quintin20desalination20span.pdf.
- Occupational Health and Safety Administration (OSHA) . (2017). *Derechos de los trabajadores*. <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>.
- Órgano del Gobierno Constitucional del Estado de California. (27 de febrero de 2020). *Periódico Oficial del Estado de Baja California, Número Especial*. (10).
<http://periodicooficial.ebajacalifornia.gob.mx/oficial/mostrarDocto.jsp?nombreArchivo=Periodico-10-CXXVII-2020227-N%C3%9AMERO%20ESPECIAL.pdf&sistemaSolicitante=PeriodicoOficial/2020/Febrero>.
- Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. (2019). *Violación de derechos de las y los jornaleros agrícolas en México*. Primer Informe. Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas.
http://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2019/03/INFORME_RNJJA_2019.pdf.
- Revilla-López, U. & Ortiz-Marín, C. (2013). Etnificación del mercado de trabajo agrícola en California, Estados Unidos y Sinaloa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (75), 57-81.
<https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/87/1620>.
- Saldaña-Ramírez, A. (2014). Intermediarios laborales en Morelos: abasto de jornaleros agrícolas en el centro y noroeste de México. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 22(43), 137-158.
- Sánchez -Saldaña, K. (2000). Los niños en la migración familiar de los jornaleros agrícolas. En Del Río, N. (Coord.). *La infancia vulnerable de México en un mundo globalizado* (pp. 79-94). México: UAM-UNICEF. <https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v22n43/v22n43a6.pdf>.



-
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. (2021). Nuevo Municipio: San Quintín, Baja California Seguimiento a producción agropecuaria. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/578358/Boletín_informativo_municipio_San_Quintín_BC.pdf
- Secretaría de Cultura. (2021). Sistema de Información Cultural, Baja California, datos abiertos. https://sic.cultura.gob.mx/datos.php?table=grupo_etnico&estado_id=2&municipio_id=1.
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP). (2020). Datos abiertos. Estadística de producción agrícola. http://infosiap.siap.gob.mx/gobmx/datosAbiertos_a.php.
- Taylor, J. E., Charlton, D. & Yúnez, A. (2012). The end of farm labor abundance. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 34(4), 587-598. <https://doi.org/10.1093/aep/paps036>.
- United States International Trade Commission. (2021). *Raspberries for Processing: Conditions of Competition between U.S. and Foreign Suppliers, with a Focus on Washington State*. United States
- Velasco, L. Zolniski, C. & Coubès, M. L. (2014). *De jornaleros a colonos: Residencia, trabajo e identidad en el Valle de San Quintín*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Velasco, L. (26 de noviembre de 2018). *Migración y fronteras culturales: la contienda por la identidad en una región transnacional* [Conference]. Regiones transnacionales: fronteras y espacios discontinuos de la Cátedra de Estudios Regionales Guillermo de la Peña, Guadalajara, México.
- Zolniski, C. (2016). Sistemas de intermediación laboral en una región agroexportadora del Valle de Mexicali: noroeste mexicano. *Eutopía*, (9), 101-112. <https://doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2027>.



TPT
JORNAMEX
2023

Todos los derechos reservados. TPT. Jornamex.

Primera edición 2021
Segunda edición 2023

