

Solidaridad con los Trabajadores Agrícolas: De California a San Quintín

Por David Bacon

Aspectos destacados de la delegación de la Red Binacional Campesina ante las organizaciones democráticas de trabajadores agrícolas del Valle de San Quintín, Baja California.



Índice

EL CONTEXTO SOCIAL: CALIFORNIA Y SAN QUINTÍN.....	3
Construyendo colaboraciones binacionales de trabajadores agrícolas: Lecciones de San Quintín , por Dulce López	
Una geografía del programa de visas H-2A , por Rubén Hernández-León y Óscar Contreras-Velasco	
La producción de fresas en California y San Quintín y la fuerza laboral H-2A , por Marcos López	
SECCIÓN PRIMERA: LA VISTA DESDE SAN QUINTÍN.....	11
La Unión Nacional Independiente y Democrática de Trabajadores Agrícolas y Mujeres Unidas en Defensa de los Trabajadores y los Pueblos Indígenas	
Entrevista: Leonides Jyreh García Ramírez	
Entrevista: Abelina Ramírez	
Entrevista: Catalina Juana López Reyes y Daisy Morales	
SECCIÓN DOS: LA PERSPECTIVA DESDE AMBOS LADOS DE LA FRONTERA.....	24
Entrevista: Jesús Estrada Velasco	
Entrevista: Alfredo Lelo Juarez	
SECCIÓN TRES: LA PERSPECTIVA DESDE CALIFORNIA.....	32
Entrevista: Arcenio López	
Entrevista: Hazel Davalos y Erica Díaz-Cervantes	
Entrevista: Sarait Martínez	
CONCLUSIONES.....	45
Trabajadores agrícolas envían un mensaje a la presidenta de México, Claudia Sheinbaum , por David Bacon	

Todas las entrevistas, fotografías y textos, salvo indicación en contrario, son de David Bacon.



El contexto social: California y San Quintín

Introducción:

Construyendo colaboraciones binacionales de trabajadores agrícolas: lecciones de San Quintín,

Por: Dulce López

San Quintín, Baja California, México – Del 23 al 25 de enero, el Centro Laboral de UCLA, en asociación con Rosa Luxemburg Stiftung, convocó a la Red Binacional Campesina, un grupo de defensores de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de California, Washington y México que se reunieron durante dos días en San Quintín para examinar el creciente impacto del programa de trabajadores agrícolas temporales H-2A y sus implicaciones para las comunidades de trabajadores agrícolas en ambos lados de la frontera. Líderes comunitarios indígenas, defensores de trabajadores e investigadores del Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO), Central Coast Alliance United for a Sustainable Economy (CAUSE), Frente Indígena de Organizaciones Binacionales, Familias Unidas por la Justicia, Mixteco Indígena Community Organizing Project, Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas, Mujeres Unidas en Defensa de las Jornaleras e Indígenas y el Centro Laboral de UCLA buscaron crear un espacio no sólo para el diálogo sino también para una estrategia coordinada basada en la experiencia de los trabajadores.

La reunión se centró en analizar una contradicción acuciante: si bien se prevé que el programa H-2A se expanda significativamente en Estados Unidos, las condiciones laborales en México siguen siendo estructuralmente precarias. Sin una organización binacional coordinada, la expansión de la migración laboral temporal corre el riesgo de profundizar la dependencia económica, debilitar las normas laborales locales e intensificar la competencia a la baja entre los trabajadores agrícolas que cruzan la frontera entre Estados Unidos y México.

En la última década, el programa H-2A ha transformado los mercados laborales agrícolas en Estados Unidos. Sin embargo, el estancamiento salarial y el deterioro de las condiciones de vivienda y trabajo generan serias preocupaciones sobre la protección laboral a largo plazo. Mientras tanto, en México, los trabajadores agrícolas siguen enfrentando bajos salarios diarios, de aproximadamente \$350 pesos mexicanos (US\$20) en algunas regiones, además de la privatización de la vivienda y la movilidad, la débil aplicación de la legislación laboral y los limitados cambios estructurales a pesar de años de esfuerzos de organización.

El periodista independiente David Bacon, quien formó parte de la delegación, señaló en un reciente informe basado en este viaje los problemas que enfrentan actualmente los trabajadores de San Quintín: irregularidades y promesas incumplidas por parte del alcalde, lo que provocó bloqueos de carreteras. La situación se agravó, obligando a la presidenta mexicana, Claudia Sheinbaum, a visitar San Quintín, ya que los habitantes exigían la destitución del alcalde.

Las prácticas de reclutamiento de trabajadores con visa H-2A en México siguen siendo inconsistentes y, en algunos casos, abusivas. Los trabajadores afirman que los intermediarios pueden cobrar tarifas de hasta \$30,000 MXN, lo que genera vulnerabilidad por deudas y aumenta el riesgo de trata y coacción. Al mismo tiempo, el mayor uso de trabajadores con visa H-2A en algunas zonas de Estados Unidos ha desplazado a trabajadores agrícolas locales e indígenas, generando tensiones entre las fuerzas laborales y dificultando la organización colectiva. La falta de datos transfronterizos confiables sobre flujos migratorios y condiciones laborales socava aún más la rendición de cuentas.

En este contexto, el Centro Laboral de la UCLA diseñó la convocatoria de San Quintín de la Red Binacional Campesina como un proyecto destinado a ir más allá de la prestación de servicios y avanzar hacia una estrategia a largo plazo de construcción de poder laboral binacional.

Durante este diálogo binacional, los participantes identificaron barreras recurrentes que enfrentan los trabajadores agrícolas tanto en México como en Estados Unidos, como el acceso limitado a la educación en derechos laborales, la pobreza estructural, la alta movilidad y rotación laboral, jornadas laborales agotadoras que restringen el tiempo de organización y las amenazas o represalias contra líderes visibles. Los organizadores enfatizaron que la educación política continua sigue siendo fundamental. Aún en 2013, muchos trabajadores de la región desconocían el significado de una huelga o sus protecciones laborales básicas, lo que subraya la profunda influencia de la exclusión estructural en las condiciones de organización.

El primer día se centró en los testimonios de los trabajadores y el análisis colectivo del programa H-2A. Los trabajadores describieron los procesos de reclutamiento, las condiciones contractuales y la discriminación de género inherente a las prácticas de contratación. A los hombres se les suele ofrecer un contrato de hasta ocho meses, mientras que a las mujeres se les suelen ofrecer contratos significativamente más cortos, lo que refleja un sesgo de género persistente. Los contratos se suelen entregar poco antes de la partida y detallan los salarios, el alojamiento, los descuentos en alimentación y la atención médica. Los trabajadores informaron de alojamientos segregados por género, que en ocasiones albergan hasta 100 personas en instalaciones tipo barracón. La alimentación y el seguro médico opcional se deducen del salario, y los trabajadores que sufren lesiones graves corren el riesgo de ser repatriados y excluidos de futuros ciclos de reclutamiento.



En la foto, de izquierda a derecha, Jesús Estrada del Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB) y Sara Roschdi y Dulce López del Programa de Solidaridad Global del Centro Laboral de UCLA.

A pesar de estas condiciones, muchos trabajadores expresaron su gratitud por la oportunidad de participar en el programa, citando las limitadas alternativas económicas en México. Esta normalización de la explotación, a menudo presentada como preferible a las condiciones en sus países de origen, refleja las desigualdades estructurales que influyen en las decisiones de migración laboral, más que la equidad inherente del programa en sí.

Un antiguo trabajador con visa H2A expresó: “Sí, los salarios de los trabajadores con visa H2A disminuirán... cuando nos enfermamos, nos dan la opción de ir al hospital o que nos descuenten el dinero del sueldo... Aun así, si uno intenta labrarse una vida en México, trabajar allí es rentable, pero si uno planea quedarse en Estados Unidos, no lo es”.

Hazel, de CAUSE, afirmó que este punto de vista le sorprendió: «En mi comunidad [Santa Maria, California], he escuchado lo contrario de lo que algunos dicen sobre que [el programa H2A] es un buen programa. He oído hablar de abusos. A los trabajadores no se les permite salir tarde. Hay personas que inspeccionan los apartamentos y los regulan con dureza; incluso entran en las casas de los residentes».

Los participantes de California aportaron ejemplos históricos de organización exitosa de trabajadores agrícolas, incluyendo aumentos salariales logrados mediante huelgas, la reincorporación de trabajadores despedidos injustamente, la protección del pago de horas extras para los jornaleros agrícolas y la recuperación de más de 5,4 millones de dólares en salarios robados. Los sindicatos liderados por indígenas en el estado de Washington han negociado contratos y creado infraestructuras organizativas multilingües que atienden a trabajadores en 16 idiomas. Estas experiencias reforzaron una lección fundamental de la reunión: se pueden lograr avances duraderos mediante una organización sostenida y liderada por los trabajadores.

El segundo día, el Centro Laboral facilitó la participación directa de la comunidad en San Quintín. Los participantes trabajaron junto a los trabajadores locales de la cosecha de fresas para observar de primera mano las condiciones laborales actuales. Otros se reunieron con madres en un jardín de infancia local para analizar el impacto de la separación familiar en las mujeres que permanecen en México mientras sus familiares migran bajo el programa H-2A. Otro grupo visitó la Universidad Intercultural, donde los educadores promueven el acceso a la educación superior para los hijos de trabajadores agrícolas, preservando al mismo tiempo las lenguas e identidades indígenas. Estas visitas subrayaron que la migración no es un evento individual, sino un proceso de reestructuración comunitaria que afecta a mujeres, niños y futuras generaciones.

La reunión concluyó con un debate colectivo sobre los próximos pasos hacia una estrategia binacional sostenida. Los participantes destacaron la importancia de mantener relaciones directas con los trabajadores antes, durante y después de la migración, así como la necesidad de invertir en educación política a largo plazo y desarrollo de liderazgo. La organización dentro del contexto del programa H-2A requiere estrategias distintas a las de las campañas tradicionales de trabajadores agrícolas debido a la dependencia de visas, el temor a ser incluidos en listas negras, los riesgos de deportación y los cambios en las políticas laborales y comerciales entre México y Estados Unidos.

Mantener una red binacional requerirá financiación específica, trabajo compartido y colaboración institucional. El Centro Laboral de UCLA se compromete a sistematizar las conclusiones de la reunión, apoyar la investigación en curso y facilitar el diálogo transfronterizo futuro para fortalecer la coordinación entre las organizaciones lideradas por trabajadores.

La concentración de San Quintín puso de manifiesto una tensión fundamental: si bien el programa H-2A ofrece oportunidades de ingresos, sin una organización coordinada, corre el riesgo de afianzar la dependencia estructural y socavar las normas laborales en ambos países. La organización binacional ofrece una vía para reconectar a las comunidades de origen con los centros de trabajo en Estados Unidos, priorizando el liderazgo obrero, la autonomía indígena y la educación política como herramientas para el cambio estructural.

Como afirmaron los participantes, este esfuerzo no es una campaña a corto plazo, sino parte de un movimiento a largo plazo por la justicia laboral transfronteriza, un movimiento que el Centro Laboral de UCLA seguirá apoyando a través de la investigación, la organización de encuentros y la colaboración con organizaciones dirigidas por trabajadores.



En la foto, de izquierda a derecha, Abelina Ramírez de la Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA) y Jennifer Alejo de Trabajadores Unidos Workers United (TUWU).

Geografía del programa de visas H-2A

Extracto del artículo, “La Geografía del Programa de Mano de Obra Migrante Temporal con Visa H-2 en México y Estados Unidos: Continuidad y Cambio,” por Rubén Hernández-León y Oscar Contreras-Velasco, Migraciones Internacionales, VOL. 16, ARTE. 23, 2025

Desde 2007, la migración entre México y Estados Unidos ha experimentado una profunda reorganización. Tras un aumento repentino de la migración irregular que culminó con la Gran Recesión (2007-2009), los nuevos flujos migratorios no autorizados disminuyeron, mientras que la migración de retorno –impulsada por deportaciones y salidas voluntarias– aumentó significativamente. Diversos factores contribuyeron a la reducción de la emigración y al fomento de los retornos: la menor demanda de mano de obra en la construcción y otros sectores económicos estadounidenses; la relativa estabilidad de la economía mexicana; la disminución de la tasa de natalidad en el país; el fortalecimiento de los controles fronterizos y de inmigración; y la prolongada separación familiar sin perspectivas de regularización. El equilibrio entre las nuevas salidas y los retornos resultó en niveles netos cero de migración irregular, una situación que no se veía en décadas. Este cambio llevó a los académicos a debatir el “colapso” del sistema de migración irregular y a describir la década de 2000 como “la década en la que cambió la migración entre México y Estados Unidos”.

Durante el mismo período en que disminuyó la migración indocumentada, la migración temporal legal aumentó exponencialmente. Las visas H-2, divididas en dos categorías –H-2A para trabajadores agrícolas y H-2B para trabajadores no agrícolas– se convirtieron en un medio cada vez más relevante para que los mexicanos cruzaran la frontera y trabajaran en Estados Unidos. En 1997, el Departamento de Estado de EE. UU. emitió 31 717 visas H-2; en contraste, en 2023 otorgó más de 442 000. No todas las visas H-2 se emiten a mexicanos,

ya que ciudadanos de docenas de países califican para solicitar estos permisos temporales de entrada y trabajo. Sin embargo, los mexicanos constituyen la inmensa mayoría de los beneficiarios de visas H-2, particularmente en la categoría agrícola H-2A. En 2023, los mexicanos recibieron el 91.5 % de las visas agrícolas H-2A y casi el 64.5 % de las visas no agrícolas H-2B, lo que suma casi 370 000 visas H-2. En los últimos 12 años (2013-2024), se han otorgado casi 3 millones de visas H-2 a ciudadanos mexicanos (Departamento de Estado de EE. UU., 2024). Si bien las poblaciones de México y Estados Unidos son mucho mayores hoy en día, la cantidad de visas H-2 asignadas anualmente a mexicanos rivaliza con las concedidas durante el apogeo del Programa Bracero a finales de la década de 1950.

Aunque no se trata de un programa formal de trabajadores temporales, las visas H-2 funcionan como muchos programas de trabajadores migrantes temporales, ya que vinculan la admisión temporal a contratos a corto plazo. Su objetivo es satisfacer la demanda de mano de obra migrante por parte de los empleadores, al tiempo que impiden la integración en la sociedad de acogida. Dentro del sistema migratorio México-Estados Unidos, la proliferación de visas H-2 representa un retorno al Programa Bracero, el acuerdo bilateral de trabajadores temporales de mediados del siglo XX que regulaba la migración legal. Junto con la legalidad y la temporalidad que caracterizaban la migración Bracero, las visas H-2 se otorgan mayoritariamente a hombres, de quienes se espera que dejen a sus familias en sus países de origen. Las visas H-2 también reactivan la circulación en la migración México-Estados Unidos, ya que los trabajadores pueden volver a migrar siempre que obtengan un nuevo contrato y una nueva visa.

Si bien la fuerza laboral con visa H-2 no es lo suficientemente grande como para reemplazar a los trabajadores indocumentados establecidos, este programa de migración temporal parece estar generando una forma de reemplazo generacional, particularmente en la agricultura, sustituyendo a los trabajadores indocumentados de edad avanzada por trabajadores legales que desempeñan un papel complementario pero fundamental durante la cosecha. Para los mexicanos, la visa H-2 está canalizando mano de obra temporal contratada hacia la agricultura y, en ese sentido, redirigiendo los flujos migratorios hacia destinos rurales.

Los datos de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México y de la Oficina de Certificación Laboral Extranjera del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos muestran que, tanto en México como en Estados Unidos, el programa de visas H-2 se ha expandido geográficamente y ha adquirido alcance nacional, a medida que más estados y localidades se han convertido en áreas de oferta y demanda de estos trabajadores temporales. En México, las áreas de origen de la estancia temporal con visa H-2 coinciden en gran medida con regiones históricas y emergentes de migración hacia Estados Unidos, particularmente en los estados del centro-oeste y centro-sur, lo que sugiere una continuidad entre el régimen previo de migración indocumentada y el creciente sistema de migración legal temporal.



Rubén Hernández-León from the UCLA Sociology Department.

Producción de fresas en California y San Quintín, y la fuerza laboral H-2A

Por Marcos López

Para contextualizar socialmente el trabajo de la delegación, Marcos López, director de investigación del Centro de Trabajo y Comunidad de la UC Davis, proporcionó una serie de gráficos que relacionaban la historia de la agricultura en el Valle de San Quintín con la distribución geográfica del empleo H-2A en los condados de California.



Marcos López, del Centro Laboral de la UC Davis.

Las tres etapas de la agricultura en el Valle de San Quintín

Primera etapa (décadas de 1880 a 1960):

- Colonia inglesa y asentamientos ejidales
- Producción de trigo y ganado

Segunda etapa (décadas de 1970 a 1990)

- Expansión de la producción de tomate en Sinaloa
- Reclutamiento de trabajadores de Oaxaca, Guerrero y Sinaloa

Tercera etapa (década de 2000 - actualidad)

Expansión de la producción de fresas, frambuesas y arándanos en California.

- Introducción de plantas desalinizadoras para el riego de cultivos.
- Uso de invernaderos y túneles para el cultivo de bayas y tomates.
- Los campos de trabajo cierran y los asentamientos de trabajadores agrícolas se vuelven cada vez más frecuentes.
- Como reflejo de la migración existente a los Estados Unidos, el reclutamiento H-2A se consolida en el Valle.

Valor en pesos de las fresas cosechadas por hectárea, 2000-2024

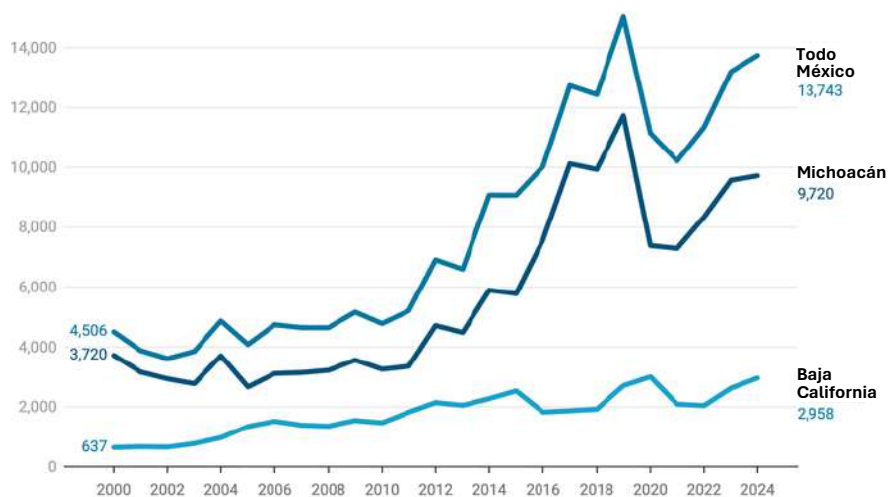
La producción de fresa en Baja California genera, con gran diferencia, el mayor valor por hectárea en México. En el año 2000, la producción de fresa se valoraba en 9,6 millones de pesos mexicanos por hectárea. Para 2024, el valor de la producción aumentó a 39,4 millones de pesos mexicanos por hectárea, lo que representa un incremento del 309 %.



Análisis y gráfica creado por Marcos Lopez [Centro Laboral y Comunitario de la Universidad de California, Davis]
Fuente: [Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera](#). Creada con [Datawrapper](#).

Producción de fresa en México por hectárea, 2000-2024

Las hectáreas de fresa cosechadas en Baja California aumentaron un 364 % entre 2000 y 2024.



1 hectárea = 2.46 Acres. Análisis y gráfica creado por Marcos Lopez [Centro Laboral y Comunitario de la Universidad de California, Davis]
Fuente: [Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera](#). Creada con [Datawrapper](#).

Principales empleadores del programa H-2A en destinos clave para trabajadores H-2A del Valle de San Quintín, 2025

Las cifras reflejan los empleos agrícolas que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha certificado como elegibles para los titulares de visas H-2A.

Condado de Monterey	Trabajos H-2A certificados	Condado de Santa Barbara	Trabajos H-2A certificados	Condado de Ventura	Trabajos H-2A certificados	Condados de Siskiyou and Lassen	Trabajos H-2A certificados
Foothill Packing	1,501	Royal Oak Ag Services	667	Royal Oak Ag Services	480	Sierra Cascade Nursery	1,392
Elkhorn Packing	1,251	Alco Harvesting	532	Elkhorn Packing	305	Plant Science Genetics	332
Fresh Harvest	921	Freshway Farms	270	Ag Empleo	239		
The Growers Company	700	Pacifica Personnel	246	Magana Labor Services	210		
Empire Farm Labor Contractor	488	Fresh Harvest	238	J.A.M. Packing	168		
St. Romo Labor Force	462	Brothers Best Labor	221	Fresh Harvest	132		
Todo otro trabajo H-2A	2,942	Todo otro trabajo H-2A	1,419	Todo otro trabajo H-2A	623	Todo otro trabajo H-2A	29
Total de trabajos H-2A	8,265	Total de trabajos H-2A	3,593	Total de trabajos H-2A	2,157	Total de trabajos H-2A	1,753

Análisis y tabla creada por Marcos Lopez [Centro Laboral y Comunitario de la Universidad de California, Davis]
Fuente: [U.S. Department of Labor](#) Creado con [Datawrapper](#)

Sección uno - Desde la perspectiva de San Quintín

La delegación a San Quintín llegó en solidaridad con las dos organizaciones.

El Sindicato Nacional Independiente y Democrático de Trabajadores Agrícolas nació de la lucha de miles de trabajadores agrícolas del Valle de San Quintín el 17 de marzo de 2015. Obtuvo su registro oficial el 28 de noviembre de 2015. El propósito del sindicato es defender los derechos laborales y humanos de los millones de trabajadores agrícolas cuyos derechos son vulnerados diariamente en los campos de 19 estados de la República Mexicana. Este nuevo sindicato propone unir a todos y cada uno de los trabajadores en la organización y luchar por auténticos convenios colectivos que protejan sus derechos y les permitan recibir todos los beneficios mínimos establecidos por la ley federal del trabajo.

Mujeres Unidas en Defensa de las Jornaleras e Indígenas es un grupo de mujeres organizadas que promueve la organización y defensa de los derechos humanos y laborales de las mujeres indígenas y jornaleras. Su visión es ser un grupo de mujeres organizadas y comprometidas con la transformación de las relaciones sociales y laborales, donde las mujeres ejerzan sus derechos para alcanzar una vida plena y digna.



La profesora Gonzala Ruano, de la organización Mujeres Unidas en Defensa de las Mujeres Indígenas Trabajadoras Agrícolas (MUDJI), en el preescolar de San Quintín.

“Conocemos las violaciones, las vivimos” - Leonides Jyreh García Ramírez

Leonides Jyreh García Ramírez es la Secretaria de Actas del Sindicato Independiente Nacional y Democrático de Jornaleros Agrícolas. Su trabajo consiste en redactar actas, tomar notas de reuniones internas y externas, planificar, sistematizar actividades, reuniones y elaborar el plan de trabajo.

Todos poseemos conocimientos basados en nuestras experiencias de vida. Quizás nadie nos enseñó a vestarnos; simplemente aprendimos observando a nuestros hermanos mayores. Cada persona aprende de manera diferente. Algunos aprenden observando, otros escuchando, otros mediante la práctica o el tacto, y otros simplemente leyendo teoría. La educación popular se basa en identificar tu estilo de aprendizaje y reforzarlo a través de dinámicas, juegos, canciones, videos y lecturas. Juntos, con las experiencias de todos, fortalecemos el conocimiento y brindamos información adicional, pero de manera gradual y sin presiones.

Comencé a trabajar en el campo a los 12 años. Iba con mi madre, que cosechaba fresas. En aquel entonces, los grupos de niños estaban formados por los hijos de los trabajadores de una empresa. Nos dividían en pequeños grupos de 10 a 12 niños que realizábamos tareas de limpieza, recogiendo hojas o basura, o cuidando las plántulas de tomate; un trabajo que se hacía a ras de suelo, casi agachados.



Jyreh García Ramírez, del Sindicato Nacional Democrático Independiente de Trabajadores Agrícolas (SINDJA)

Estas actividades son más difíciles para los adultos debido a su estatura o peso, pero para los niños era un juego. Un niño ve todo como algo divertido. Así que hacíamos las tareas mientras jugábamos, charlábamos y escuchábamos música. No nos importaba la cantidad de trabajo; solo queríamos terminar el día e irnos a casa con nuestros padres.

Esa fue mi primera experiencia laboral a los 12 años. Seguí trabajando durante las vacaciones escolares. Acompañé a mi madre a sembrar cebollas, tomates y pepinos en Rancho Los Pinos, ayudando con el mantenimiento de las plantas, quitando hojas, limpiando y haciendo trabajos generales. Toda mi vida he estado involucrada en el trabajo de campo, hasta el día de hoy.

En Los Pinos, la principal actividad es el cultivo de hortalizas: tomates y pepinos. Era lo que más cosechábamos entonces, y aún hoy el rancho es conocido principalmente por esos cultivos. La familia más numerosa de Los Pinos Rodríguez es la que manda actualmente. Ahora, como activista social y defensora de los derechos laborales, conozco todo el sufrimiento y las violaciones que padecemos en el Valle de San Quintín. Aunque Los Pinos tiene una certificación de la EFI que dice "libre de trabajo infantil", yo tenía entre 13 y 14 años cuando trabajaba allí, sabiendo que era mentira.

Hoy en día, lo más común es ver a niños trabajando con pequeños productores: pequeñas parcelas familiares de una hectárea o menos. Toda la familia participa: madre, padre y sus tres hijos, sembrando, limpiando y desyerbando. Pero en las empresas establecidas, los menores ya no son aceptados.

Aquí, en el Valle de San Quintín, la población es multicultural. Tenemos gente de muchos estados, especialmente del sur: Oaxaca, Guerrero, Jalisco, Veracruz, Chiapas, y hablan sus lenguas nativas. Existen variedades como el mixteco alto, el mixteco bajo, el triqui, el tlapaneco y muchas otras lenguas indígenas.

Ese es uno de los mayores desafíos, ya que no contamos con traductores para asesoría legal ni capacitaciones. Si un trabajador que no entiende español sufre abusos, no tiene la seguridad ni la confianza para presentar una queja. También existe discriminación contra los trabajadores indígenas: discriminación y abusos contra quienes hablan lenguas indígenas.

Una persona indígena a menudo no puede entender un mensaje en español. Es muy difícil encontrar una manera de traducir mensajes sobre derechos o cualquier otro tema. Por ejemplo, el derecho a la seguridad social es muy complejo y no existe una herramienta que traduzca toda esa información de forma comprensible para el trabajador.

También existe discriminación por parte de los compañeros de trabajo. Recientemente, atendimos el caso de una mujer que solo habla mixteco. No entiende español. A modo de burla, la encerraron en un baño portátil durante dos horas porque no entendía español. Y sus compañeros no dijeron nada; nadie dijo: «Sáquenla». El baño portátil es de plástico, está lleno de olores desagradables y ella estuvo dentro dos horas sin entender por qué. Solo porque habla un idioma diferente. Es una trabajadora y un ser humano, y tiene derechos, especialmente el derecho al respeto. Casos como este nos impulsan a ampliar nuestros esfuerzos para defender a los trabajadores agrícolas y sus derechos.

El simple hecho de hablar un dialecto no te hace diferente; eres una persona trabajadora, también tienes tus derechos como ser humano, tienes derecho a ser respetado por encima de todo, y los compañeros no hicieron nada. Por eso queremos centrarnos en ampliar este interés por defender a la población de jornaleros, a las personas y sus derechos.

Los trabajadores que solo leen o escriben en su lengua indígena no pueden comprender los contratos laborales que firman. Las empresas se aprovechan de esto y les ofrecen contratos con salarios diferentes o sin prestaciones.

Cuando los trabajadores solicitan información, la empresa les dice: «No, no podemos traducirla. No tenemos traductor. Si no les gusta, pueden irse». Esto también constituye una forma de abuso.

Cuando los trabajadores presentan quejas, las oficinas gubernamentales tampoco cuentan con traductores para las numerosas lenguas indígenas que se hablan aquí. Hay muy pocas personas –quizás uno o dos abogados– que hablen un idioma en particular. Pero para lenguas como el náhuatl o el tlapaneco, prácticamente no existe personal capacitado. Por lo tanto, los trabajadores no pueden recibir el apoyo adecuado.

La desventaja de no comprender un contrato en particular es que los trabajadores desconocen el salario legal, los beneficios incluidos y el horario de trabajo. En un contrato laboral debe constar la fecha de inicio. Si se trata de un contrato temporal, se debe especificar la duración exacta del contrato, el salario y el número de días de vacaciones. Si es un contrato indefinido, también se deben detallar las vacaciones. Entre sus derechos se incluyen la paga extra de Navidad, la participación en los beneficios y si se les paga diariamente, semanalmente o por pieza. Lamentablemente, la empresa suele utilizar un contrato genérico y, si no le gusta, no tiene derecho a reclamar.

Muchos contratos contienen irregularidades. Algunos estipulan que los trabajadores temporales no reciben la paga extra de Navidad. Sin embargo, según la ley, incluso si solo trabajaste seis meses, tienes derecho a una paga extra proporcional.



Trabajadores agrícolas y otros residentes en un asentamiento informal, o colonia, en el valle de San Quintín.

Lo mismo ocurre con la participación en las ganancias. Aunque hayas trabajado entre dos y cuatro meses, tienes derecho a tu parte proporcional, pero las empresas lo ignoran. Muchas utilizan contratos mensuales para eludir responsabilidades. Al renovar el contrato cada 30 días, evitan pagar las prestaciones que legalmente corresponden a los trabajadores fijos.

Incluso con un contrato mensual, si un trabajador permanece tres meses consecutivos sin faltar un solo día, la ley lo reconoce como empleado fijo y con antigüedad. Las empresas se niegan a reconocerlo.

Otro abuso consiste en evitar las vacaciones pagadas. Un trabajador puede llevar cinco años en la empresa y querer visitar a su familia. La empresa le dice: «Sí, tómate tus vacaciones. Tómate 15, 20 días o un mes». Le pagan una cantidad de dinero, y el trabajador cree que es el pago de las vacaciones. Pero en realidad es una indemnización por despido. Cuando regresa, ya no tiene trabajo y se borra toda su antigüedad. Los trabajadores piensan: «Mi jefe fue muy amable, me dio tiempo libre». Pero fue una violación de sus derechos.

Ofrecemos asesoramiento personalizado para ayudar con estos problemas. Cuando un trabajador acude a nosotros tras un despido injustificado o debido a una situación en su lugar de trabajo, le acompañamos. El año pasado, brindamos apoyo en más de 50 casos individuales de despido improcedente, no colectivos. En cada caso, calculamos la indemnización por despido conforme a la ley, programamos una reunión de conciliación con las autoridades y ayudamos al trabajador a negociar con la empresa. A menudo, las empresas se niegan a pagar nada a menos que se vean obligadas. Acompañamos al trabajador hasta que la empresa asuma su responsabilidad y pague la indemnización.

También brindamos asistencia con asuntos relacionados con la Seguridad Social. Muchos trabajadores desconocen su número. Les ayudamos a buscarlo, descargarlo del sistema y verificar si coincide con el que utiliza la empresa. Si la empresa los registró con un número diferente, el trabajador termina con varios números de la Seguridad Social, los cuales deben unificarse para que sus semanas de cotización cuenten para su pensión.

En México, a los 16 años se asigna un número de Seguro Social que se debe usar toda la vida. Pero cuando alguien empieza a trabajar, a veces olvida su número. La empresa dice: «No te preocupes, te daremos uno». A veces asignan un número falso, un número que pertenece a otra persona, o crean uno completamente nuevo. Luego, el trabajador cambia de trabajo, olvida qué número usaba, y la nueva empresa vuelve a decir: «No te preocupes, te daremos uno». Algunos trabajadores terminan con cinco, incluso siete números.

Se trata de un caso de corrupción, ya que deducen una comisión de los trabajadores para pagarles la seguridad social y, si proporcionan un número falso, ese dinero no se entrega al seguro, sino que la empresa se lo queda. Ahora bien, si sufres un accidente laboral, una caída, una fractura (porque es común sufrir caídas, fracturas, lesiones en la espalda y los brazos), al acudir a la seguridad social te piden tu número. La oficina de la Seguridad Social busca tu número real, no encuentra ningún registro y te dice: «No estás registrado. Vuelve con tu empleador». Cuando finalmente el trabajador se registra con su número real, la Seguridad Social cataloga la lesión como enfermedad general, no como accidente laboral, por lo que el empleador no se hace responsable.

A veces, los trabajadores nos piden apoyo para sus paros laborales o huelgas, ya sea porque la empresa no quiere pagarles la participación en las ganancias, las pagas extra de Navidad u otros beneficios. Los trabajadores organizados deciden bloquear el acceso, impidiendo la entrada y salida de los trabajadores. A menudo, la empresa se ve presionada y accede a pagar los beneficios. Los trabajadores siempre han recurrido a nosotros en busca de apoyo legal y nuestro compromiso. Sean o no miembros del sindicato, los apoyamos, no solo a los trabajadores agrícolas, sino también a los hoteleros, camareros, cocineros y personas de otros empleos.

Recibimos llamadas a las 6 de la mañana diciendo: "Hemos decidido parar el trabajo, necesitamos que nos acompañen para ayudarnos a negociar con la empresa". Muchas veces la empresa intimida a los trabajadores, así que les ayudamos a no sentirse intimidados. El apoyo del sindicato ayuda a que los trabajadores nos conozcan, porque vamos con una pancarta grande con nuestro nombre. El compañero, el trabajador, se siente más fuerte y ya no tiene miedo de hablar ni de exigir nada.

Aprovechamos cualquier oportunidad para invitar a los trabajadores a afiliarse y comprometerse. Les decimos: "Si se unen, los apoyaré en cualquier situación. Este es su sindicato, no el mío. Como miembros, su sindicato los respaldará". Muchas veces, los trabajadores nos dicen que un sindicato es inútil y no resuelve nada. Nos confunden con los sindicatos de empresa y dicen que estamos del lado del jefe. Entonces, demostramos con hechos y con compromiso laboral que no somos iguales, que somos independientes. Siempre estaremos del lado del trabajador porque también somos trabajadores. Conocemos las violaciones, las vivimos: los abusos de las empresas contra los trabajadores.



Residentes de una colonia informal en el Valle de San Quintín.

Queremos retomar las huelgas de 2015 con la SINJA a la cabeza, porque los abusos persisten. El aumento salarial legal no llega a los trabajadores agrícolas. Puede que se aplique en oficinas o ciudades, pero aquí no. Creemos que debemos hacer algo importante. Nuestra idea es revivir el 17 de marzo de 2015 con una huelga masiva de todos los trabajadores para exigir mejoras en los salarios, las condiciones laborales y la salud. Decimos: ¡basta de despidos injustificados, abusos laborales y explotación de jornaleros!

Estos derechos ya nos pertenecen. Pero muchas veces la opresión nos impide avanzar, nos impide superar el miedo a la huelga y unimos todos. Pero espero que pronto haya una huelga exigiendo mejoras para todos, no solo en un rancho o para una persona, sino en general. Si muchos trabajadores se unen, podemos lograr convenios colectivos y un cambio para todos. Para todos.

Seguimos trabajando para que los trabajadores vean el interés del sindicato en mejorar la situación, que sepan quiénes somos y que contaremos con su apoyo. Nuestra estrategia se basa en la captación de miembros mediante el contacto personal y las visitas puerta a puerta en las comunidades del Valle de San Quintín. Tocamos puertas y decimos: «Somos el sindicato, conózcannos, cuéntennos cuáles son sus necesidades». Organizaremos a la gente para que luche por esas necesidades.

A veces vemos a los monstruos agrícolas aquí en San Quintín como intocables. Siempre están protegidos, más que nada por el dinero. Es lo que usan para romper una huelga o comprar a los trabajadores, para que no digan nada que los amenace.

En dos empresas se nos ha brindado la oportunidad de negociar un convenio colectivo. Allí, la gente sabe que el sindicato está para defenderlos, pero necesitamos la participación de los trabajadores para que el sindicato exista. Si no participan, no funcionará.

Muchos hemos sufrido represalias y despidos por querer organizarnos. Nos pusieron en la lista negra. Tienen su consejo agrícola y conocen o identifican a los trabajadores que están organizando para no contratarlos en ningún rancho. Eso fue lo que pasó en 2015. Los portavoces que estuvieron al frente del movimiento fueron los que más represalias sufrieron. Algunos fueron identificados con videos o fotografías y sufrieron despidos y no fueron contratados en ningún rancho. Hoy sigue ocurriendo lo mismo. Si alzas la voz, te despiden. Cuando buscas otro rancho, no te dan trabajo.

La lista negra es ilegal, pero existe. Debemos trabajar para que la libertad de asociación se convierta en una realidad. El derecho a la libertad de expresión y la libertad de asociación también deben hacerse realidad, no quedarse solo en el papel. Deben ser una realidad aquí en San Quintín.

Después de 2015, debido a la división del movimiento, algunos líderes obtuvieron cargos en el gobierno, lo cual está bien. Pero el activismo, tanto en ellos como en el movimiento, disminuyó. Quizás alguien pensó que ya no podía alzar la voz mientras ocupara ese cargo. No puede organizarse porque perderá ese puesto, con un salario superior al de los trabajadores agrícolas, y sería como retroceder para él.

Me imagino que en sus pensamientos aún permanece el sentimiento por la lucha por la que se organizaban. Pero entiendo que también existe la necesidad de la familia. No las juzgo, no las critico, simplemente aprendo de ellas para no cometer la misma acción. Mi compromiso siempre ha sido con las mujeres, con las trabajadoras, con el acompañamiento sin un solo peso.

Algunos en el movimiento ahora lo ven como algo lucrativo: "Te acompaño, pero me das tu 30% si ganas el juicio". Lo ven como un negocio. Si acompañamos a los trabajadores que logran su demanda, no les pedimos ni un solo peso. Es su dinero, ganado con años de trabajo. Nosotros, como sindicato o como acompañantes, no tenemos ningún derecho a ese dinero. No me parece justo que otros compañeros, por conocer el proceso, lo vean como algo lucrativo.

El sueño de muchos trabajadores es ir a Estados Unidos, porque allí se gana más dinero. Aquí, las empresas utilizan mucho ese gancho. Dicen: "Quédate conmigo cinco años y te daré la visa para que puedas trabajar en Estados Unidos". Muchas veces, los trabajadores llevan diez años en una empresa y nunca les han dado la visa. Pero siguen trabajando con la promesa del año siguiente, y luego del siguiente, pero nunca llega.

Algunos trabajadores que han ido a Estados Unidos se aprovechan de la situación y se quedan allí. Sabemos que es ilegal, pero lo hacen para beneficiar a sus familias. Quizás el sueño americano sea ilegal. Por eso, las empresas limitan los espacios para trabajadores aquí en San Quintín.



Asentamiento informal en el valle de San Quintín.

Cuando queremos organizar reuniones, el trabajador dice: "No, no puedo ir porque si voy perderé un día o la empresa me identificará y no me dará la visa". Así que las empresas se aprovechan de esto para que los trabajadores no se organicen, no se afilien al sindicato, no hablen, no digan nada, no exijan derechos. La oportunidad de obtener una visa H-2A resulta frustrante para el sindicato, porque los trabajadores no quieren organizarse por miedo a perder la oportunidad.

A pesar de ello, lo veo como algo positivo para nuestra gente trabajadora, para quienes han tenido la oportunidad de ir. Tiene un impacto positivo en sus vidas y familias, porque los jornaleros, la mayoría de la población aquí en San Quintín, viven en la pobreza extrema. Tener la oportunidad de brindarles educación a sus hijos y romper el ciclo del trabajo jornalero significa que los hijos de los trabajadores agrícolas pueden convertirse en profesionales. Es una oportunidad para que los jóvenes dejen de vivir este trabajo forzado y su explotación como jornaleros agrícolas. Les da el sueño de un futuro mejor y la posibilidad de ser profesionales.

No sé mucho sobre el trabajo en Estados Unidos, pero conozco el trabajo aquí. Aquí, los trabajadores se quedan en un empleo por solo 50 o 100 pesos más. Así que, si el salario en Estados Unidos sigue siendo mejor que el salario diario aquí en México, buscarán la oportunidad.

Solo quiero animar a los jóvenes de hoy a aprender algo nuevo. Pueden aprender sobre activismo, feminismo y la lucha por el poder dentro del sistema. Pueden aprender a desafiar los sistemas de opresión que bloquean y explotan a nuestros trabajadores agrícolas. No tengan miedo de organizarse y aprender algo nuevo. Todos estamos expuestos al abuso laboral en cualquier sector en el que nos encontremos. Por eso, MUDJI y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas les extendemos la mano para trabajar juntos, ya sea en Estados Unidos o aquí en México.

A partir de este intercambio con organizaciones del otro lado, queremos generar una red de apoyo entre organizaciones y personas, ya sea para acompañamiento, capacitación o intercambio de información. Por supuesto, también queremos impulsar la acción, como lo hicimos en 2017 tras la huelga. Ya sea Berrymex, Driscolls u otras empresas con presencia en Estados Unidos, necesitamos actividad, un movimiento significativo en la coordinación binacional, para lograr cambios reales.



“Tenemos derechos básicos” - Abelina Ramírez

De Más que un muro (COLEF, 2021)

Abelina Ramírez es la expresidenta de SINDJA y anteriormente fue su secretaria de Igualdad de Género.

No creo que las mujeres tengamos un doble trabajo. Creo que es un triple trabajo. Somos las primeras en levantarnos por la mañana y las últimas en acostarnos a descansar. No solo cuidamos de la familia, sino que también generamos ingresos. Producimos para toda la sociedad. El fruto de nuestro trabajo sustenta no solo a quienes nos rodean, sino también a personas en otros países del mundo, cuando hablamos de la exportación de la fruta que cosechamos.



Abelina Ramírez, de SINDJA, consuela a una madre afectada por la separación familiar debido al programa de visas H-2A.

Como mujeres, esta es una visión más amplia de nuestro trabajo, tanto aquí en Estados Unidos como en otros países. Nuestra labor va más allá del cuidado de nuestros hijos. Contribuimos a la vida social y económica de toda la sociedad.

Tras la huelga de 2015, la participación femenina fue escasa debido a los mismos obstáculos: la economía, el trabajo diario. El día que organizamos la huelga, participaron miles y miles de mujeres. Pero entonces comenzó el verdadero trabajo de formación y capacitación de organizadoras y activistas. Estamos formando a una nueva generación de mujeres. Las mujeres no solo sirven para cuidar a los hijos y a los maridos, sino que son necesarias para participar y ocupar cargos públicos. Nuestro mundo de trabajadores agrícolas ha ignorado y no ha sabido reconocer lo que es posible. Debe ser una decisión de todos, no solo de las mujeres.

Algo que decimos en San Quintín, especialmente a raíz de la huelga, es que queremos un salario digno. Creemos que nuestro trabajo es profesional. Sabemos identificar y cortar la fruta de buena calidad. Sabemos empacarla. Desde los surcos donde trabajamos, la fruta llega directamente a la mesa de los consumidores. Estamos profesionalmente capacitados en el trabajo de los surcos, y todos los trabajadores que lo realizan merecen, no solo en México sino aquí y en todos los países del mundo, un salario digno por ello.

Tenemos derechos fundamentales: a la educación, a la salud, al bienestar de nuestros hijos, independientemente del país en que vivamos. Producimos lo que toda la sociedad come y bebe. Por lo tanto, este trabajo debe ser reconocido y bien remunerado. Nuestros hijos deben poder ir a la escuela. Y hemos descubierto que si nos unimos y nos organizamos, podemos lograrlo.

Trabajadoras alzan la voz: Catalina Juana López Reyes y Daisy Morales

Catalina Juana López Reyes y Daisy Morales son trabajadoras agrícolas del Valle de San Quintín y dieron su testimonio durante una reunión con miembros de la delegación en el Preescolar Indígena Gabriela Mistral, organizada por su directora, Gonzala Ruano Bautista.

Llegamos en 1976. Construimos nuestra casa con palos. Dormimos en ramas durante un año. Mi esposo tenía que ir a cazar conejos para que comiéramos porque en aquel entonces había muy poco trabajo; solo unos tres meses, y todo se reducía a tomates.



Padres y abuelos de niños que asisten a la Escuela Infantil Indígena Gabriela Mistral, un jardín de infancia para niños indígenas.

Las cosas eran muy baratas entonces. Volvíamos a Oaxaca todos los años. El viaje era de aquí a Ensenada, y los autobuses salían cada ocho horas. Viajábamos de Ensenada a Tijuana, y de Tijuana a la Ciudad de México. Todo el viaje duraba unos tres días y medio. Con el tiempo, el gobierno dejó de obligarnos a regresar. Cuando llegamos, solo había tres jefes: Terry, Nacho y López, quienes ya fallecieron. Ahora hay suficiente trabajo, pero sigue siendo muy duro.

Vivimos así durante unos cuatro años. Después del nacimiento de mi hija, no tuvimos que regresar a Oaxaca. Había nacido allí, pero era arriesgado: había que pagar a una partera. El trabajo escaseaba y no había seguro médico. Un parto costaba entre quince y diecisiete pesos. El mejor salario diario era de diecisiete pesos; lo habitual, de quince. Después de eso, seis o siete de nuestros hijos nacieron aquí.

Más tarde se dividió la tierra; primero se creó Maclovía Rojas, luego esta zona y después Lomo de San Ramón. Cuando conseguí mi terreno aquí en la Sección Trece, me costó 700 pesos. En aquel entonces pagaban entre veinte y veinticinco pesos al día. Para ganar lo suficiente, tenía que trabajar diez, doce, incluso quince “tareas”. Una “tarea” eran veinte hileras; unas ochenta hileras para colocar alambre. Doce hileras para plantar tomates también constituían una “tarea”. Si se trataba de trabajo con alambre, trabajaba cinco, ocho o diez hileras.

Antes, un terreno costaba 700 pesos. Ahora cuesta entre 150.000 y 400.000 pesos. Los salarios diarios pueden ser de 300 a 450 pesos, pero los gastos han aumentado considerablemente. Para una familia con dos o tres hijos, no alcanza: comida, ropa, escuela. El gobierno ofrece desayuno en la escuela, pero aún así no es suficiente. Solo el alquiler cuesta entre 2.000 y 3.000 pesos al mes, más el agua y la luz. La gente se ve obligada a trabajar y a llevar a bebés de tan solo uno o dos meses a la guardería.

Trabajé casi toda mi vida. Dejé de hacerlo en 1997, cuando nació mi último hijo. Desde entonces no he vuelto a trabajar. Soy viuda desde hace cuatro años; mis hijos están casados y vivo sola. Créanme, no es fácil. Gracias a Dios, mi esposo me dejó una pequeña casa donde vivo.

La vida sigue siendo dura hoy en día, muy dura.

Daisy Morales

Me llamo Daisy Morales. No he sufrido tanto como otros, pero vi a mis padres pasar por muchas dificultades. Mi papá está en Estados Unidos, y también tengo un hermano allí. Otro hermano se fue con una visa de trabajo, y mi esposo también se fue, pero ahora se queda aquí porque tenemos un hijo y nos duele cuando se va.

Viví la partida de mi padre. Se quedó en Estados Unidos mucho tiempo, formó otra familia y tuvo más hijos. Es duro porque aquí no hay suficiente trabajo y la gente se ve obligada a irse. Mi padre finalmente consiguió los papeles, pero nunca los tramitó para nosotros –somos cinco hermanos– ni para mi madre. Solo los tramitó para él, en parte por el costo. Recuerdo a mi madre llorando porque mi padre se fue.

No envió suficiente dinero porque éramos cinco. Por eso mi hermano se fue a Estados Unidos, y ahora tampoco puede regresar. Volvió hace unos diez años y luego se fue de nuevo; no lo hemos visto desde entonces porque no tiene papeles. Mi otro hermano puede entrar y salir con su visa. Mi esposo decidió no venir más porque no quiere dejarnos.

Tengo casi 33 años y él nunca quiso ni logró conseguírnos los papeles. Esa es la parte más triste: mi padre tiene papeles, mis hermanos nacidos allí también, pero nosotros no. Cuando mi padre muera –y morirá– no podremos verlo ni despedirnos. Solo mis hermanos con papeles podrán hacerlo. Podría habernos ayudado a obtener los papeles, pero no lo hizo. Ahora vivimos con las consecuencias. Ya no puede conducir ni caminar mucho. Es triste que no pueda ir a ver a mi padre a menos que él venga aquí. Y no sé si volveré a ver a mi hermano; tengo que intentar conseguir una visa para buscarlo porque él no puede venir.



Daisy Morales, madre de un alumno del preescolar indígena Gabriela Mistral

Las familias se separan porque aquí no hay trabajo, no hay forma de mantener a cuatro o cinco hijos. Ahora hay mejores oportunidades: la gente puede ir a Estados Unidos con una visa de trabajo y saber que regresará. Esa es una gran ventaja. Creo que esas visas son una bendición.

Maria Luisa Rojas

Mi hija sale de casa, yo voy a trabajar y ellos van al colegio. Les dejo la comida, pero no sé si se la comen. Llego a casa sobre las cinco, así que no sé cómo les va en el colegio.

La escuela Zapata cobra 1.500 pesos al año. No alcanza para la comida y todo es caro. Aquí todo es caro; la comida subió mucho de precio. Los huevos cuestan más de 100 pesos. Una manzana cuesta 10 pesos. Ahora mismo estoy en casa con el más pequeño y solo trabaja mi esposo, pero no alcanza. Así es como vivimos.



Marisa Luisa Rojas, madre de un niño en el Preescolar Indígena, Gabriela Mistral,

Sección dos: La perspectiva desde ambos lados de la frontera.

"En San Quintín es difícil organizar un sindicato independiente"

Jesús Estrada Velasco

Jesús Estrada Velasco es un activista desde hace mucho tiempo en la comunidad indígena mixteca de California y tiene un hogar y raíces en el Valle de San Quintín. Llegó como representante del Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB).

Me uní a FIOB en 1997, cuando ya tenía cinco años. Luego, en junio de 1999, tuve mi primera gran experiencia organizativa. Nos declaramos en huelga en Santa María con el apoyo de los trabajadores mixtecos y triquis. Pero antes de eso, había participado en los movimientos aquí en San Quintín, especialmente en la construcción del hospital de San Quintín ese mes de mayo.

Esa fue la primera vez que participé en una marcha, y en ese momento también había un bloqueo de la carretera. Participé con mi auto, que llevaba un altavoz, haciendo anuncios, y fui a la sentada que organizaron en Camalú.

Camalú fue una experiencia muy importante para mí, porque conocí a varios de los líderes. Algunos ya no están aquí y han fallecido, pero otros siguen presentes. Allí conocí a la FIOB, que vino a brindar apoyo; gente como Gaspar Rivera y Rufino Domínguez, quien fue un gran líder.



Jesús Estrada, del Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB).

Todas las organizaciones se reunieron en ese momento. Estaba la CIOAC, la Confederación Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (fundada por el Partido Comunista Mexicano), liderada por Julio Alonso y Beatriz Chávez. Enrique Rojas, otro líder, también estuvo presente. Todos participaron en las sentadas, lo que permitió la construcción del hospital.

En aquel entonces no sabía qué era la izquierda; solo simpatizaba con Cuauhtémoc Cárdenas, quien se postuló a la presidencia, pero realmente no sabía qué significaba ser de izquierda. Con el tiempo aprendí, y se podía percibir la influencia de la izquierda en la campaña de Cuauhtémoc Cárdenas en 1988, la cual admiré.

En ese entonces también conocí a Arturo Pimentel, quien era el líder de la FIOB. Lo conocí en Ensenada, donde vino a apoyarnos cuando ayudé a organizar el plantón frente al Seguro Social de Ensenada. Ya había líderes importantes con mucha experiencia. Había oído hablar del movimiento que Benito García estaba organizando en los años ochenta, cuando estaba en su apogeo.

Los tiempos actuales son muy diferentes. Antes había órdenes de arresto contra los líderes, por lo que eran muy cautelosos. Hoy hay más libertad de expresión y mayor conciencia política. La gente puede expresar lo que quiera, pero nadie es encarcelado por expresar sus ideas, lo cual es muy distinto a antes.

Admiro profundamente a todos los líderes de aquella época, porque eran plenamente conscientes del peligro, pero aun así siguieron adelante. Muchos fueron encarcelados. Yo sabía perfectamente cuáles serían las consecuencias. Eran tiempos muy diferentes.

Desde 2015 no ha habido huelgas tan grandes como aquella. Fue un movimiento muy fuerte. En aquel entonces yo era líder de la FIOB en California y participamos en la huelga aquí en San Quintín. Llevamos toneladas de comida y frijoles. Cuando los huelguistas llegaron a la frontera en Tijuana, nos unimos a ellos allí como FIOB California y FIOB Tijuana. Ahí fue donde me desarrollé como líder con una ideología de izquierda, para luchar por los más desfavorecidos.

Creo que ahora la gente está más informada, tiene más información y conoce mejor los derechos que le corresponden a través del sindicato y de las organizaciones. Aunque en aquel entonces también existían organizaciones. En 2015 teníamos una asociación civil que formaba parte de FIOB aquí en el Valle de San Quintín, llamada Asistencia Legal Indígena, dirigida por Francisco Tapia. Sin embargo, con el tiempo, la asociación se disolvió cuando el movimiento de huelga se calmó. Pero hoy hay más conocimiento y más información. La gente sabe más sobre sus derechos.

Los sindicatos empresariales, con sus contratos fantasma, CTM, CROC y CROM, ya estaban aquí antes de 2015. En 1985 conocí a Sergio Méndez, Antonio García y Maclovio Rojas, pero en realidad no los conocía. Luego llegó la CTM y despidieron a García.

En San Quintín es difícil organizar un sindicato independiente, porque el valle está controlado por los sindicatos que trabajan con las empresas. Por eso creo que debemos colaborar más con quienes elaboran las leyes, con los diputados y senadores. Ahora mismo, los trabajadores necesitan un proceso claro para formar un sindicato independiente, algo que no tenemos. También se habla mucho de la semana laboral de 40 horas, en lugar de la de 48 que tenemos actualmente, así que esperemos que eso también beneficie a los trabajadores. Pero la ley para formar sindicatos independientes debe ser más clara y menos burocrática para que realmente ayude a los trabajadores.

Aunque la reforma laboral estipula que todos los sindicatos deben celebrar elecciones sobre sus contratos vigentes, aquí no he visto que eso se cumpla. Pero los compañeros del sindicato SINDJA no tienen contrato. Esto ha sido un gran desafío. Aquí solo hay un inspector laboral para todo el valle. Eso es imposible. Hay más de 200 empresas para un solo inspector. Por eso no se aplica la ley. Si existen leyes de derechos laborales, son letra muerta porque no se hacen cumplir.

Con el tiempo eso puede cambiar. Solo llevamos siete años con un gobierno diferente. Así que creo que la situación mejorará poco a poco.

Ese tipo de reforma aún no ha llegado a San Quintín. Los gobiernos anteriores se centraron en el norte y el centro de México, no en estados como Chiapas, Oaxaca y Veracruz. Así que AMLO empezó allí y solo dedicó un poco de esfuerzo aquí. Ahora han dicho que van a empezar en el norte, así que estamos esperando que lleguen los beneficios. Uno de ellos tiene que ser una reforma laboral que realmente beneficie a los trabajadores.



Trabajadores agrícolas y otros residentes de la colonia Zapata, en el valle de San Quintín, bloquean la Carretera Transpeninsular para protestar contra la corrupción en el nuevo gobierno del municipio de San Quintín.

Ahora San Quintín es un municipio independiente, no forma parte de Ensenada. San Quintín es un municipio de migrantes de todas partes: de Michoacán, Oaxaca, Guerrero, de todos los estados. Muchos se han convertido en residentes. Llegaron como migrantes, como trabajadores, pero luego sus hijos nacieron aquí. Tijuana también es una Tijuana de migrantes. Por eso AMLO dijo: "Cuando vengo a Tijuana, encuentro gente de todos los estados".

Pero como se trata de un municipio de inmigrantes, los trabajadores de aquí no tienen voz política. No participan ni se organizan con la suficiente fuerza como para influir en la estructura política.

Todos los movimientos aquí, todos los bloqueos, están organizados por migrantes, personas ajenas al sistema. Los nativos están muy satisfechos con la situación actual. Para ellos, todo está muy bien. Pero no son la mayoría. Cuando surge un movimiento como los bloqueos, dicen que los migrantes no deberían venir aquí a organizarse. Ha requerido mucho esfuerzo organizarse. Pero creo que todos estamos en el mismo país. Si venimos y nos quedamos aquí, si tenemos casas y pagamos impuestos sobre la propiedad, entonces somos ciudadanos del municipio.

Los bloqueos que hemos visto son movimientos de migrantes, personas que no son nativas pero que han venido aquí. Tienen sus pertenencias y sus negocios. Tienen su hogar. Sus hijos nacieron aquí. Luchan contra la corrupción local, por supuesto, pero este movimiento también tiene otra razón de ser. Buscan tener voz política. Eso es lo que ha fallado aquí.

Celerino García fue el primer indígena en postularse para un cargo municipal aquí hace más de veinte años, así que esto no es algo nuevo. La gente lo ha deseado durante mucho tiempo, pero no había sido posible. Detrás de muchos bloqueos hay intereses políticos. Pero es un movimiento, algo ha comenzado y hasta ahora se ha logrado mucho.

Como dicen los compañeros, los políticos aprendieron algo del movimiento de 2015. "¿Cómo lograron algo esos jornaleros y por qué nosotros no?". Pero es un buen ejemplo que los trabajadores agrícolas migrantes, cuyos padres vinieron de otros lugares, estén organizados. Admiro mucho su unidad.

Cuando la fiesta del santo patrón es organizada por los Triquis aquí, eso demuestra su unidad y su fortaleza. Tiene un impacto organizativo, porque la unidad es lo importante: sus tradiciones, sus costumbres, su gente. Esa unidad es su fuerza, no el individualismo. Por eso, parte de la estrategia organizativa de SINDJA ha sido utilizar estas redes o asociaciones en estas comunidades.

Es una buena idea. Cuando se trata de una buena causa, las comunidades se unen. El objetivo debe estar claro. Si creen que algo es necesario para el beneficio de la gente, entonces se unen. Se puede aprovechar la unidad y la fuerza que aporta cada pueblo.

En los años 90 y principios de los 2000, el sindicato United Farm Workers de California llegó a un acuerdo con Rufino y FIOB. FIOB se comprometió a ayudar al sindicato con las comunidades, y el sindicato a ayudar a esas comunidades. El acuerdo fracasó por falta de seguimiento y porque el objetivo no estaba claro, ni cómo ni quién se encargaría de ello. Es similar a la huelga que organizamos en Santa María en 1999. Nos lanzamos sin más, pero sin un plan a largo plazo ni seguimiento. Eso es fundamental para la organización. En este caso, la clave reside en un plan estratégico para forjar una verdadera alianza entre las comunidades y el sindicato, un acuerdo firme entre la gente y SINDJA.

Dos de los obstáculos para la organización son el miedo al despido y el programa H-2A, con su promesa de ganar bien en lugar de quedarse y cambiar las cosas. Para quienes optan por la visa H-2A, existe una ventaja muy importante. Aquí, ganar 13 o 15 dólares requiere 8 horas, mientras que allí solo se necesita una. Incluso si un trabajador recibe un salario bajo en Estados Unidos, solo trabajará unos meses. Por lo tanto, ahorra. No vive como otros trabajadores allí, con televisión o internet. Su objetivo es muy específico: ahorrar y volver. Eso les ayuda. Así que quizás sea mejor mejorarlo o proponer que se mejore.

Si yo fuera como SINDJA, me acercaría a los legisladores, a quienes elaboran las leyes o a quienes toman la iniciativa, para ver qué aspectos se pueden mejorar, tanto aquí como allá. Podrían buscar a quienes puedan llegar a un acuerdo entre gobiernos para lograrlo.

Los trabajadores con visa H-2A del otro lado no se van a organizar por su cuenta, porque su objetivo es trabajar, ahorrar y regresar. Si buscan problemas, no los contratarán para la próxima temporada.

En Estados Unidos también existen leyes que protegen a quienes trabajan bajo el programa, si protestan y tienen el valor de denunciar las malas condiciones. Pueden obtener una visa de testigo. Ahora habrá una reducción salarial, tal vez de 6 dólares la hora, un 30% o un 40%. Pero eso es lo que ven quienes viven en Estados Unidos. Aquí, el nuevo salario diario es de cuatrocientos cincuenta o quinientos pesos, así que el salario en Estados Unidos sigue siendo tres veces mayor. Antes de la reducción era cuatro o cinco veces mayor, pero aun así, él lo ve como algo positivo.

Creo que lo que queda por hacer, tanto para SINDJA como para quienes estamos en Estados Unidos, es difundir información. Necesitamos informar a la gente sobre sus derechos. Si ocurre algo, como que no te dejen salir de tu vivienda y nadie pueda visitarte, eso es ilegal. Eso es lo que pienso como organizador. Hay que defender los derechos, difundir información, protestar y luchar contra cada despido. SINDJA conoce a los trabajadores cuando están aquí y, si van a Estados Unidos y tienen problemas, necesitan buscar organizaciones hermanas allí para obtener asesoramiento. SINDJA puede ayudar a esos trabajadores a establecer esa conexión.

Creo que las cosas mejorarán aquí, pero aún falta mucho. Aquí todo está controlado por los sindicatos tradicionales y los ganaderos. Incluso el agua. Pero si la gente se organiza de verdad, las cosas pueden cambiar. Requiere mucho esfuerzo. En Estados Unidos es igual. Todavía hay muchos abusos. Los contratistas contratan a la gente y, si algo sale mal, los agricultores se lavan las manos.

Pero no me desanimo. Seguimos luchando y eso es lo que nos ayudará. Quizás no veamos un cambio pronto, pero a la larga, el cambio llegará.

Alfredo Lelo Juárez

Alfredo Lelo Juárez es organizador de Familias Unidas por la Justicia, el sindicato de trabajadores agrícolas indígenas del estado de Washington. Fue detenido y agredido por agentes del ICE durante las redadas migratorias de Trump, y se vio obligado a optar por la salida voluntaria tras pasar meses en el tristemente célebre centro de detención de Tacoma.

Después de haber vivido casi 18 años en Estados Unidos, ahora estoy en México. He estado ayudando a mi papá a sembrar maíz, frijoles y una pequeña calabaza, y siguiendo las noticias sobre lo que sucede en Estados Unidos.

La vida en la Sierra de Guerrero es muy diferente a mi vida en Washington. Allí organizaba y, al mismo tiempo, trabajaba en el campo, donde conversaba con los trabajadores. Trabajar así me ayudó a generar confianza, trabajando codo a codo con mis compañeros. Ellos me contaban sus historias. Luego, después de ver lo que había que hacer, salía del trabajo y me dedicaba a organizar. Ahora que estoy aquí en México, trabajo en el campo, pero siembro maíz y frijoles para mi familia.

En mi pueblo hay mucha gente con familiares en Estados Unidos. Todas las semanas hablamos con ellos y nos cuentan el miedo que sienten por las deportaciones. Nosotros también sentimos ese miedo porque no sabemos cuándo les puede pasar algo. Cuando nuestra familia va a la tienda o al trabajo, la policía puede detenerlos. Por eso se quedan en casa, porque les da miedo salir.



De izquierda a derecha, Gaspar Rivera-Salgado del Programa de Solidaridad Global del Centro Laboral de UCLA, Alfredo "Lelo" Juárez de Familias Unidas por la Justicia (FUJ) y Beatriz Godínez Arce.

Mantenemos mucha comunicación con nuestras familias y comunidades allí. También vemos las noticias. Desde aquí, casi no se puede hacer nada por la familia, solo hablar con ellos y decirles que no salgan. Hay muchas familias aquí en México que dependen del dinero que les envían sus familiares desde Estados Unidos.

Varios miembros de mi familia decidieron regresar voluntariamente a nuestro pueblo después de vivir muchos años en Estados Unidos. Temían que la policía los arrestara y los encarcelara. Mucha gente ha vuelto. Quieren trabajar y ahorrar dinero, pero como la situación es muy difícil, deciden regresar con lo poco que tienen.

La gente ha pasado muchos años trabajando, pagando impuestos y gastando sus sueldos en Estados Unidos. Pero luego regresan casi sin nada, porque allí construyeron sus vidas. Como yo, han empezado a sembrar maíz y frijoles, que es el cultivo más común en nuestro pueblo. Algunos que no tienen tierras alquilan las de familiares o conocidos. A veces, solo regresa el hombre, dejando allí a su esposa e hijos.

La gente ha oído hablar del programa de visas H-2A, pero los reclutadores aún no han llegado. Cuando estuve en Washington, hablé con muchos trabajadores que estaban trabajando bajo el programa H-2A. Muchos son de Oaxaca. Ahora que estoy aquí en México, quiero ver cómo es el proceso de reclutamiento. Aquí en México es diferente. ¿Qué sucede cuando regresan? ¿Tienen que registrarse de nuevo para volver el año que viene? Voy a intentar aprender todo lo que pueda y hablar con mis colegas de Familias Unidas para ayudarlos a entender cómo funcionan las cosas aquí.

Les sería muy útil conocer sus derechos en Estados Unidos. Es un gran problema cuando llegan allí y no tienen forma de comunicarse con la comunidad ni de pedir ayuda. Es fundamental que conozcan la realidad de cómo es la vida allí. Se hacen ilusiones por la forma en que los reclutadores explican el programa. Les dicen que les darán vivienda, transporte y comida gratis, además de trabajo seguro.

Como la gente viaja con visa, no hay temor a la deportación.

Así es como lo venden. Pero una vez allí, la historia es muy diferente. El trato no siempre es bueno, hay mucho robo de salarios y la vivienda suele ser precaria. Quienes ya estamos allí organizando y hablando con la gente lo sabemos. Pero la gente aquí en México que aún no ha ido a Estados Unidos no conoce estas condiciones de primera mano.

Cuando los trabajadores se hartan de las condiciones o los malos tratos e intentan organizarse, la empresa los amenaza con la deportación, con llamar a la policía y a la inmigración. Esto afecta enormemente su capacidad para organizarse y hacer huelga. Después de ganar un contrato en Sakuma Farms, decidí dedicarme por completo a la organización. Nos llevó cuatro años conseguir ese acuerdo. Normalmente, se tarda mucho en luchar por un contrato sindical, y mientras tanto hay que pagar el alquiler, comprar comida y vivir, así que organizarse es difícil. Pero en los tulipanes, nos declaramos en huelga, y en tres días la empresa accedió a reunirse con un comité de trabajadores.



Rosa Navarro, de Familias Unidas por la Justicia (FUJ).

Solicitamos ayuda a la comunidad y su apoyo fue muy útil, ya que llamaron a la empresa para que se sentaran a negociar con los trabajadores. Entonces el comité comenzó a negociar y, unas semanas después, se llegó a un acuerdo para aumentar el salario, proporcionar guantes, conceder los 15 minutos de descanso remunerado y proporcionar agua potable y baños.

El hecho de haber trabajado yo misma en el cultivo de tulipanes infundió confianza en los trabajadores, pues me veían a su lado, sufriendo igual que ellos. Trabajábamos juntos todo el día, hablando de los problemas de esa empresa y de otras. La experiencia acumulada a lo largo de los años me ayuda a conectar con la gente y a comprender cómo viven sus familias.

Ya sea recolectando fresas en Santa María o en San Quintín, la experiencia es la misma. Organizarse y llegar a un acuerdo con Driscoll sería un gran logro para las familias que trabajan en el campo, ya que les permitiría obtener mejores salarios y condiciones laborales. Los abusos que existen en California, existen en Washington y aquí en México, al igual que los bajos salarios. Es la misma lucha: conseguir mejores salarios y mejores condiciones de trabajo.

Planeo hablar con la gente sobre lo que está pasando en Estados Unidos, ya sea sobre inmigración o trabajo en el campo. Tengo mucho que aprender aquí, así que por ahora estoy en modo de aprendizaje, ya sea sobre cómo sembrar maíz y frijoles, cómo cuidar las plantas o aprender de mis compañeros que trabajan en el campo recogiendo fresas o flores aquí en San Quintín.

Sección tres - La vista desde California

Arcenio López

Arcenio López es el director ejecutivo del Proyecto de Organización Comunitaria de Inmigrantes Mixtecos (MICOP por sus siglas en inglés), con oficinas en Oxnard y Santa María, California.

Una de las cosas más importantes que vi en San Quintín fue la resistencia y la lucha de nuestras comunidades por exigir lo básico. Llevo muchos años oyendo hablar de Baja California. Crecí escuchando las historias de mis abuelas y mi madre. Tengo dos tías que viven en Camalú. Así que conozco unos 60 años de historia. Pero aunque me contaron cómo eran las condiciones allí, pensé que las cosas serían mejores. En cambio, me encontré con una realidad muy dura.

Ciertamente, la infraestructura de la comunidad está en muy mal estado: viviendas, calles, acceso al agua, todo. Pero lo que me sigue sorprendiendo es que es la gente la que se salva. Es la gente la que está en la lucha. Y han utilizado sus estrategias de lucha: los bloqueos, el diálogo, la organización. Eso me impresionó mucho.



Bloqueo de la carretera en protesta por la corrupción en el gobierno del nuevo municipio de San Quintín.

Creo que se vieron obligados a usar esas tácticas, porque de lo contrario, quienes ostentan el poder no les prestan atención. Las han ignorado durante siglos de corrupción en el gobierno mexicano. Lo que llega a las oficinas públicas, ya sea el presidente municipal o el gobernador, no llega al pueblo. Y no están dispuestos a negociar con el pueblo, a escuchar al pueblo, a servir al pueblo, como dicen durante sus campañas. Siempre es más fácil llamar salvajes a los pueblos y usar al ejército contra ellos cuando están en conflicto. Así que estas circunstancias los han empujado a usar tácticas radicales.

Esta fue una oportunidad para aprender más y darme cuenta de que el trabajo que realizan es muy respetado. Me impresionó mucho su labor de acompañamiento a las personas que necesitan ayuda. Sé que han estado trabajando para sindicalizar a los trabajadores. Aún no han llegado a un acuerdo con ninguna empresa para la afiliación de un grupo de trabajadores a su sindicato; ese es su objetivo. Pero incluso con todas las adversidades, su trabajo les ha dado mucha visibilidad.

Los trabajadores los respetan porque tienen buenas intenciones. Son personas que fueron trabajadores, y algunos aún lo son. Estas empresas son las mismas que vemos en California.

En California, contamos con leyes laborales que brindan mayor protección a los trabajadores agrícolas, pero lo que necesitamos es que se hagan cumplir. Sin embargo, los dueños de las empresas son más cautelosos en California porque los trabajadores pueden presentar quejas, y estas pueden perjudicarlos. Existen abogados que se especializan en casos de robo de salario por horas extras no pagadas, tiempo de viaje no remunerado o incluso cuando se les pide a los trabajadores que lleguen temprano sin recibir pago por su tiempo.

En México, lamentablemente, el sistema propicia el abuso de los trabajadores agrícolas, y el grado de explotación puede llegar a ser similar a la esclavitud. Los sindicatos legítimos casi no cuentan con apoyo ni con un gobierno que haga cumplir las leyes. Es evidente que estas empresas ven en México una oportunidad para hacer lo que quieran con los trabajadores. Ese es el monstruo contra el que lucha este sindicato independiente, y lo hacen con muchos voluntarios y recursos muy limitados. Sin embargo, han realizado una labor invaluable durante las protestas y huelgas de los últimos años.

Las empresas contra las que luchan son monstruos multimillonarios y transnacionales. No necesariamente son empresas mexicanas. Algunas son extranjeras, como BerryMex, que en Estados Unidos conocemos como Reuters.

En muchos casos, las empresas son las mismas. La comunidad mixteca de San Quintín, la de Oxnard y la de Santa María provienen de las mismas familias y de los mismos pueblos. Esto genera la posibilidad de fortalecer los vínculos a través de los trabajadores temporales.

Recientemente, el Comisionado Laboral ganó millones en un caso que involucra a trabajadores con visa H-2A. Esto nos muestra la otra cara de la moneda de lo que escucharon los trabajadores H-2A en San Quintín, quienes afirmaron que todo estaba bien y que estaban contentos con la oportunidad de trabajar en Estados Unidos durante unos meses con alojamiento y transporte gratuitos. Ahora, este caso demuestra que se han violado los derechos de los trabajadores H-2A.

Por lo tanto, veo una oportunidad para la educación y el empoderamiento, ayudando a esos trabajadores a conocer sus derechos en el estado de California una vez que cruzan la frontera. En California, los trabajadores deben saber que tienen derecho a recibir un salario, por ejemplo, si la empresa les exige llegar 15 minutos antes. Horas extras, vivienda digna, baños limpios, horas de descanso, salario mínimo.

Entonces, ¿cómo los educamos? ¿Cómo podemos tener acceso a ellos aquí como organización? Me interesa comenzar esta educación antes de que los trabajadores lleguen aquí, a través del sindicato independiente y la organización de mujeres. Podríamos comenzar a realizar campañas de capacitación sobre las leyes laborales en California. También es importante que estos trabajadores conozcan organizaciones como CAUSA, como MICOP, para ayudarlos a manejar casos ante el Comisionado Laboral o el Departamento de Trabajo.

Muchos de nuestros trabajadores provienen de comunidades indígenas y estamos acostumbrados a trabajar con leyes laborales que prohíben la discriminación por el idioma o la raza. Algunos se sienten más cómodos hablando su lengua indígena, y el empleador está obligado a brindar capacitación en seguridad en el idioma que entienden o con el que se sienten cómodos, ya sea mixteco o zapoteco.

El sindicato independiente de San Quintín y sus miembros comparten los mismos intereses que las organizaciones de aquí. Todos queremos empoderar a los trabajadores para que puedan crear su propio sindicato o formar parte de uno ya existente. Es un derecho que les otorga la ley, y quiero que lo sepan.

Tenemos que revisar sus contratos para ver si una de las condiciones es que los trabajadores no se afilien a sindicatos. Eso sería una violación de la ley y de sus derechos, pero incluso si las empresas intentan imponerlo, los trabajadores no deberían tener miedo. El otro problema es que esos trabajadores hablan muy bien del programa. Me pregunto si están siendo amenazados, si les dicen que en el momento en que hablen mal de este programa, la empresa no los volverá a contratar. En el momento en que se quejen, los pondrán en la lista negra. Sé que eso existe, pero ¿cómo podemos verificar que los empleadores que participan en este programa están amenazando a esos trabajadores por quejarse? Eso es una violación de los derechos laborales del trabajador.



Arcenio López del Proyecto de Organización Comunitaria Indígena Mixteca (MICOP)

Existen muchas oportunidades para fomentar la solidaridad y la unidad binacional en la capacitación de estos trabajadores. También hay trabajadores que no participan en el programa H-2A, pero cuyas familias colaboran con nosotros aquí en Santa María, Salinas y Oxnard. A veces, sería más fácil comunicarnos con sus familias allí, ya que a menudo aquí ni siquiera sabemos dónde se encuentran. Incluso a los trabajadores que tienen familias en San Quintín, podemos informarles sobre las organizaciones de allí que son muy similares a la nuestra.

En nuestro trabajo, escuchamos quejas de los residentes, quienes sienten que no tienen el mismo horario que antes o que se ven totalmente desplazados por la contratación de trabajadores bajo el programa H-2A. Algunos miembros de la comunidad mixteca sienten que este programa los perjudica. Al mismo tiempo, en la misma comunidad de San Quintín, la gente depende actualmente de este programa para el sustento de sus familias.

Cuando escucho esto, me pregunto: ¿el problema es del trabajador o del sistema? Porque si algunos son trabajadores temporales y otros locales, ¿deberíamos concentrar nuestras energías en pelearnos entre nosotros? Porque tú vienes con mejor sueldo y más horas, y yo he perdido horas, ¿debería pelear contigo o deberíamos organizarnos para luchar contra el monstruo que nos hace pelear? Los trabajadores locales han luchado por las horas extras y por mejores condiciones laborales. Ahora las empresas los castigan reduciendo sus horas y van a traer más trabajadores con visa H-2A.

Eso requiere análisis, para poder identificar el objetivo, para ver cuál es el problema. Pero creo que esto puede ser una oportunidad para organizar a los trabajadores agrícolas y ayudarlos a ver que el enemigo no es su otro trabajador que viene con una oportunidad laboral de dos meses. No son los trabajadores quienes están reduciendo sus horas.

Pero esos mensajes que usa el opresor son internalizados por el trabajador. Lucha contra el otro trabajador porque eso es lo que este quiere. Así que existe una oportunidad para que los líderes faciliten esas conversaciones. Los trabajadores que pierden horas están enojados porque no tienen horas extras. Pero deberíamos preguntar: ¿no preferirías trabajar 8 horas y ganar \$27 o \$30 por hora, que es justo por lo que estamos luchando, y pasar más tiempo con tu familia? ¿Quieres menos horas y mejor salario? ¿O prefieres trabajar 12 horas por el salario mínimo y no estar con tu familia?

Esta industria es muy grande y explota a los trabajadores. Utiliza a los huéspedes como esclavos modernos. Castiga a los trabajadores locales reduciéndoles las horas porque no quiere pagarles horas extras. Mientras tanto, todos estamos en el salario mínimo. Así que tenemos que ayudar a estos trabajadores a ver quién es el objetivo, quién es el problema. ¿Y cómo nos unimos para luchar para que sigan participando en el programa de huéspedes, para que mejoren ese programa y no sigan tratándolos como esclavos modernos? Al mismo tiempo, tenemos que luchar juntos para que paguen más por mi hora, aunque sean unas pocas horas, no solo 17 o 18 dólares, sino 30 dólares la hora.

Creo que esta es una oportunidad para organizarnos. También debería ser una oportunidad para la reconciliación y la sanación. Nunca conocí a mis dos tías que vivieron en Camalú y murieron allí. Estábamos caminando por la calle y hablamos con dos mujeres que llevan aquí 30 años. Una dijo: "Tengo 60 años y ya no me quieren dar trabajo porque solo quieren gente joven". Bueno, eso es, el mismo patrón. Eso es lo que busca el programa Bracero, trabajadores con brazos fuertes, que es lo que significa el nombre. El programa HA recluta principalmente a hombres jóvenes porque solo quieren fuerza. No nos ven como seres humanos.

Así veían a mis tías. Nunca lograron ganar lo suficiente para regresar a su pueblo en Oaxaca. Simplemente sobrevivían. No hacemos nuestro trabajo por vocación. Lo hacemos por pasión y empatía, pero también porque buscamos justicia. Decimos que buscamos justicia para los trabajadores agrícolas, pero en el fondo buscamos una justicia que no ha llegado en nuestras propias vidas.

Es interesante que tanto las personas que emigran como trabajadores con visa H-2A como la población actual de Santa María provengan mayoritariamente de comunidades indígenas. Esto dice mucho de México, donde aún existe una jerarquía entre quienes tienen más oportunidades y quienes siguen aprovechándose de los demás. Nos siguen explotando y utilizando como máquinas de trabajo, porque no nos consideran seres humanos. Creo que este viaje me dio la oportunidad de comprender algo que escuché desde pequeña. Lo que oí lo repetía una y otra vez. Y eso reafirma mi propósito en este trabajo, pero también alimenta mi ira y desesperación: ¿cuánto tiempo más tardaremos en encontrar justicia?

Soy una persona que a veces quiere hacerlo todo y es difícil porque tengo que pasar por la junta directiva, tengo que hacer trabajo interno para que lo entiendan. El trabajo interno lleva tiempo, requiere conversación. Pero sí, apoyaremos al sindicato independiente, apoyaremos a la organización de mujeres. Tal vez en lugar de crear otro MICOP podamos ayudar a encontrar un organizador que hable mixteco y buscar fondos para apoyar ese esfuerzo. Queremos unidad y una alianza intencional y significativa.



De izquierda a derecha, Genevieve Flores-Haro, Vanessa Teran y Juvenal Solano, del Proyecto de Organización Comunitaria Mixteca Indígena (MICOP).

Hazel Davalos and Erica Diaz-Cervantes

Hazel Davalos es directora ejecutiva y Erica Diaz-Cervantes es defensora de políticas de derechos laborales en Central Coast United for a Sustainable Economy. Ambas fueron entrevistadas juntas y se recogen las opiniones de cada una.

Erica: Estuve en San Quintín cuando tenía cinco años. Tengo familia que vive en Zapata, pero no he vuelto desde entonces. Así que al principio simplemente me dejé llevar por el entorno, viendo cómo era el lugar, la gente, la comunidad. Y mientras recorríamos las calles en coche, miraba las casas y lo absorbía todo.

Cuando nos detuvimos en el bloqueo de la carretera, inmediatamente quise saber qué estaba pasando, qué estaba haciendo la comunidad. Había oído algo sobre el contexto político y vi la fila de autos atascados en la carretera, sin poder pasar. Con solo poner un pie allí, sentí una energía diferente. Sentí que había poder allí. Y a medida que nos acercábamos y veíamos el fuego, las chispas y a la gente, pude sentir esa energía de empoderamiento. Sentí que estábamos en el lugar correcto en el momento correcto. Esa fue mi primera impresión.



Hazel Davalos, Monse García y Erica Díaz, de la Alianza de la Costa Central Unida por una Economía Sostenible (CAUSE).

Hazel: Fue increíble llegar y ver las llamas, la acción y la energía, y sentirme realmente inspirada por lo que vimos. Me recordó una conversación que tuvieron algunos trabajadores que habían presenciado la cultura de organización en San Quintín. Decían que estaban frustrados con sus compañeros que no estaban dispuestos a declararse en huelga ni a tomar medidas. "¿Por qué no bloqueamos las carreteras como lo hacen en San Quintín?", preguntaban. Así que fue increíble ver esa cultura de organización de cerca y comprender cómo se extendió tan lejos por la costa hasta Santa María.

Nada más llegar a la comunidad, pude ver lo parecida que era a Santa María y Oxnard, y cuántas cosas teníamos en común. Era como si fueran nuestros vecinos de al lado. En el aula de preescolar, al escuchar a las madres y a los familiares que se han quedado en México y cómo les ha afectado el programa H-2A, uno realmente pudo ver de primera mano el sufrimiento que conlleva. Una de las madres empezó diciendo: "A mí no me ha afectado tanto". Y luego habló de que su padre tenía una segunda familia y rompió a llorar.

También se conocieron otras historias de madres que venían a Estados Unidos con el programa y la dificultad de mantener la relación con sus hijos. Pero, sobre todo, me inspiró mucho ver a los organizadores allí enfrentándose a obstáculos mayores que los que tenemos aquí y, en lugar de dejarse vencer por la desesperación, demostrando una gran fortaleza y determinación.

Me enteré esta semana de que el número de órdenes de trabajo para trabajadores H-2A aquí en el Valle de Santa María aumentó con respecto al año pasado, pasando de unas 100 a muchas más este año. El programa está creciendo rápidamente y la necesidad de este tipo de coordinación binacional se siente más urgente. Hemos establecido una buena relación con la gente de San Quintín y ellos compartirán información de contacto de organizaciones locales con los trabajadores de allí, lo cual me da esperanzas.

Erica: Había muchas similitudes entre las comunidades y las condiciones laborales en los campos. Los trabajadores se veían obligados a trabajar lo máximo posible, pero recibían salarios muy bajos. Cuando estuve en los campos, una trabajadora me contó que era de Oaxaca y que había venido a San Quintín a trabajar. Había estado en Estados Unidos por un corto tiempo y pensaba que, aunque allí los salarios eran más altos que en San Quintín, el alto costo de vida seguía siendo un problema. Al final, la situación era la misma, ya fuera en San Quintín o en el norte de California. Vio a mucha gente deportada de Estados Unidos, abandonada en Tijuana o en San Quintín. La gente intentaba labrarse un futuro estable en el norte, pero se lo arrebataban todo, incluso los separaban de sus seres queridos. Sentí una lucha compartida, pero también un empoderamiento compartido entre las comunidades.

Mientras esperábamos los autobuses para recoger a los trabajadores, nos encontramos con dos mujeres que nos comentaron lo difícil que era conseguir empleo porque las empresas preferían a los hombres. Aquí en Santa María también vemos que muchos empleadores prefieren contratar a hombres en lugar de mujeres. Consideran que las mujeres no son lo suficientemente rápidas ni fuertes, o que son una carga para la fuerza laboral.

En un reciente acuerdo extrajudicial en Santa María, varias mujeres presentaron una demanda por agresión sexual en el lugar de trabajo. Este problema persiste tanto en Santa María como en San Quintín. Sin embargo, también vimos a un grupo de mujeres muy comprometidas en San Quintín que empoderaron a las trabajadoras y les brindaron apoyo. Fue realmente admirable.

Hazel: Monse, una de nuestras organizadoras comunitarias, no paraba de hablar de cómo se organizaban y de su modelo de organización. Me pregunto si utilizan algo parecido al modelo de reuniones en casas. Después de recorrer el asentamiento, pude ver cómo Avelina hablaba con la gente, como si fuera de puerta en puerta. Esa fue mi impresión sobre su enfoque. También me imaginé que, aunque se encuentren en un espacio con pocos recursos, la información se difunde rápidamente en una comunidad pequeña.

La comunidad los percibía como un recurso sólido y confiable. Su capacidad para lograr mucho con pocos recursos era realmente impresionante. Realizan reuniones comunitarias en zonas rurales donde, si no hay un edificio, utilizan una carpa. Se notaba su espíritu emprendedor y su enfoque metódico.

Erica: Explicaron que muchas veces no hay espacios donde puedan celebrar reuniones, así que llevan un rotulador y papel y colocan sillas, a veces en medio de la calle, donde está la gente. Una de las similitudes que encontré con nuestra organización es que comienza explicando los derechos de las personas. Una vez que las personas conocen sus derechos, se sienten más capaces de ejercerlos. Adquieren más poder para organizar a sus comunidades.

Eso es muy similar a lo que hacemos en Santa María. Una de nuestras principales prioridades es asegurarnos de que la gente conozca sus derechos, entienda cómo ejercerlos y tenga el apoyo necesario para usarlos en su lugar de trabajo. Otra similitud es la falta de un espacio formal para celebrar estas reuniones. En nuestras reuniones en casas con nuestra organizadora Monse, la gente suele vivir en apartamentos muy pequeños. En la sala de estar no hay espacio suficiente para celebrar una reunión, así que la hacen afuera. En medio del complejo de apartamentos, simplemente colocan sillas e invitan a sus vecinos a salir y participar. Como dijo Hazel, uno lo logra con los recursos que tiene, sean pocos o muchos. Pero si la gente está dispuesta, se puede crear un espacio donde sea y unir fuerzas.



Jorge Ramírez-López, del Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB).

Hazel: No somos una organización de servicio directo ni de asistencia social. Pero recibimos tantas llamadas de trabajadores diferentes que no podemos atenderlos individualmente en cada caso. Así que nos vemos obligados a derivar a la gente o a decirle a un trabajador que debe volver a su mayordomo y decirle que, como pidió baja por enfermedad, no pueden despedirlo. Deben devolverle su puesto o vamos a involucrar a una agencia. No es perfecto, pero contamos con estas agencias aquí.

A menudo nos sentimos seguros al enviar a un trabajador solo con esa información y luego lo recibimos con los brazos abiertos si necesita más apoyo. Quizás haya menos necesidad de que acompañemos a las personas directamente. Pensamos constantemente en esto dentro de la organización. ¿Cómo sabemos cuándo intervenir y cuándo no? Para nosotros, la organización es primordial.

Si tenemos a alguien que es miembro y asiste cada dos semanas a una reunión de comité o a alguna actividad, y tiene un problema laboral, probablemente le prestaremos más atención. Creo que esto implica una escalada. Pero a veces es mejor ver si el trabajador puede resolverlo por sí mismo y no empezar con que un miembro del personal lo acompañe al campo. Sin embargo, estamos dispuestos a hacerlo cuando se trata de alguien que ha estado involucrado y ha mostrado interés en la organización.

A veces, si un trabajador viene con un problema, le preguntamos: ¿Esto le está sucediendo a usted o también a sus compañeros? Si responden afirmativamente, les preguntamos: ¿Estarían dispuestos a organizar una reunión en casa y reunir a esos trabajadores? Si aceptan, eso nos demuestra el potencial de la organización y destinaremos más recursos a ese caso. Debemos estar atentos para no perdernos en la gestión de los casos. Pero ganar casos también puede generar credibilidad. La noticia corre como la pólvora. Si ven que alguien solucionó su situación gracias a que contó con apoyo, es más probable que se unan a esa organización o que la contacten para pedir ayuda en el futuro.

Erica: Al final, mucha gente se pone en contacto con nosotros. A menudo podemos reafirmar sus derechos para que puedan volver a hablar con su empleador. Si muchos trabajadores se ven afectados y el empleador no cede, es entonces cuando nuestra organización interviene para brindar más apoyo. En casos recientes, los trabajadores acuden a nosotros después de haber dado esos primeros pasos, haciendo valer sus derechos, ya sea el pago por enfermedad, el salario o el pago de los descansos de 10 minutos en una jornada laboral de ocho horas. Una vez que obtienen la confirmación de que podemos apoyarlos, están más que dispuestos a traer al resto de su equipo para que hablen con nosotros. Y ahí es donde todo empieza a funcionar.

Ya vemos ese empoderamiento de los trabajadores en nuestra comunidad. Nos inspira y motiva a seguir haciendo nuestro trabajo. Cuando la gente se entera de que se ha resuelto un problema laboral o de que se ha conseguido un aumento de 15 centavos gracias al apoyo de nuestra organización, la noticia se corre. La gente confía en nuestra organización, y esa confianza sigue fortaleciendo nuestra capacidad de organización.



En San Quintín, la metáfora que me viene a la mente es la de detener la hemorragia. Se enfrentan a violaciones extremas, dolor y sufrimiento, como acoso laboral y violencia sexual, prácticamente sin apoyo estatal. Trabajan en condiciones muy diferentes. Los bloqueos que presenciábamos no estaban tan relacionados con el trabajo, pero aun así fueron muy inspiradores. Dejaban de lado las tonterías, optaban por la acción directa, ejercían poder y se mostraban firmes, incluso infundían temor. Cuando uno está bajo una presión tan extrema, a veces pierde la paciencia y simplemente hace lo que tiene que hacer. Y así es como me siento yo. Incluso en este momento político, percibo que la gente está alcanzando un estado de claridad moral y urgencia, y que no tenemos tiempo que perder. Tenemos que ir a la raíz del problema, y eso fue lo que vi en su labor en San Quintín.

Hazel: Aquí, la gente viene y nos cuenta que su pareja fue secuestrada por ICE. Tienen una familia que mantener y sus salarios no alcanzan para subsistir. Esto plantea desafíos similares. Pero a veces, en San Quintín y Baja California, la situación es aún más difícil cuando no hay agencias estatales ni el gobierno que brinden medidas adicionales de control. La gente se ve obligada a tomar medidas más extremas por necesidad. Afortunadamente, contamos con una buena colaboración con el comisionado laboral y podemos resolver los problemas de una manera que beneficie al trabajador, al tiempo que reconocemos la extrema presión que está sufriendo.

Erica: Una de las herramientas más valiosas de la conexión que hicimos en San Quintín es que podremos hacer llegar nuestros números de teléfono a los trabajadores antes de que lleguen. Parece una respuesta sencilla, pero puede tener un gran impacto. Con cada vez más trabajadores H2A en nuestra comunidad y en comunidades de todo el país, necesitamos estar al tanto de iniciativas como la sindicalización de trabajadores o incluso hablar con ellos sobre la posibilidad de sindicalizarse antes de que lleguen. Sabemos que los trabajadores H2A tienen miedo de organizarse porque la misma persona es su jefe, arrendador, proveedor de transporte y titular de sus visas. Pero un programa de esa magnitud será difícil de manejar. Como organizadores, habrá oportunidades para nosotros.

No hace mucho, Felipe, un trabajador H2A, se comunicó con nosotros a través de Facebook. Eso es algo muy raro. Lo hizo porque le informaron de sus derechos antes de venir a Estados Unidos. Todo comienza con conocer tus derechos y poder ejercerlos. Ahora, en San Quintín, tienen nuestra información. Ya no tienen que sentirse tan aislados o solos. Saben que aquí hay personas de confianza con las que pueden comunicarse. Sabemos que cuando están aquí en Santa María o Lompoc, están fuertemente vigilados y aislados para evitar que interactúen con la comunidad y nuestras organizaciones. Estoy un poco nerviosa al ver el aumento de trabajadores que llegan a Santa María y Lompoc. Pero tengo la esperanza de que ahora tengan nuestra información y sepan que pueden contactarnos si quieren organizarse o si sucede algo indebido en el lugar de trabajo.

Hazel: Un estudio estimó que los salarios de los trabajadores agrícolas locales podrían disminuir un 9%, debido a estos nuevos cambios en los sueldos de los trabajadores H-2A. Estamos pensando en cómo alertar a los trabajadores locales sobre esto. Es el momento de organizarse porque van a ver una disminución del 9% en sus ingresos cuando apenas llegan a fin de mes. Tengo mucha curiosidad por usar esa estadística con nuestros supervisores del condado. Santa María es una de las capitales de H-2A. Es probable que veamos esta caída en los ingresos de las familias más pobres y con mayores dificultades del condado. Por lo tanto, deberían aprobar un salario digno. La idea de que las familias de trabajadores agrícolas ganen un 10% menos es aterradora.

Muchos trabajadores agrícolas ya nos han comentado que les han reducido las horas de trabajo. Muchos empleadores contratan trabajadores con visa H-2A porque pueden trabajar a un ritmo más rápido. Esto coloca a los trabajadores agrícolas locales en una situación en la que sienten que tienen que seguir el ritmo de los trabajadores con visa H-2A o perderán sus empleos.

Erica: Acabamos de apoyar un caso en el que trabajadores con visa H-2A recibieron 6 millones de dólares en salarios atrasados. Espero que esto les demuestre a los agricultores que apoyamos a estos trabajadores. Si los empleadores quieren seguir explotando a los trabajadores agrícolas y violando sus derechos, deben atenerse a las consecuencias y ser expuestos públicamente.



SINDJA y MUDJI en la reunión en San Quintín.

“Quiero ver representación y organización de los trabajadores”. – Martínez

Sarait Martinez is the executive director of the Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño.

SINDJA necesita apoyo. Sé que su capacidad es muy limitada en la mayoría de los lugares, y que hay más recursos en Estados Unidos que en México. No es una organización con muchos recursos y se enfrenta a grandes productores. ¿Qué más podemos hacer, como organizaciones en Estados Unidos, para ayudarlos? Una opción es, sin duda, proporcionar información y capacitación para asegurar que puedan brindar información precisa a los trabajadores antes de que lleguen a Estados Unidos con visas H-2A. Además, garantizar que esos trabajadores tengan contacto con organizaciones aquí en Estados Unidos sería de gran ayuda.

Justo después de nuestra visita, la presidenta Claudia Scheinbaum visitó San Quintín y anunció el Plan de San Quintín. Supuestamente, este plan establecerá una certificación laboral para los productores de San Quintín, quienes deberán verificar los derechos laborales de los trabajadores para poder exportar a Estados Unidos. El gobierno establecerá una oficina en San Quintín para hacer cumplir estas normas, ya que actualmente el Secretario de Trabajo no tiene oficina. Este plan consta de varias partes.

¿Puede una organización estadounidense como Centro Binacional o FIOB influir en la aplicación del Plan de San Quintín? Si se queda solo en el papel, no tendrá ninguna repercusión. Pero tal vez podría proporcionar herramientas para que SINDJA sea reconocida como sindicato. Sería una iniciativa creativa, y creo que tienen cierta influencia ante el gobierno y son una organización consolidada. Como CBDIO y MICOP, por ejemplo, también podemos obtener reconocimiento por nuestro trabajo. Deberíamos intentar sentarnos a dialogar y escucharnos mutuamente.



Sarait Martínez, del Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO).

Para los trabajadores que se dirigen al norte, podemos brindarles la información que deberían proporcionarles sobre sus derechos y las organizaciones a las que pueden acudir para hacerlos valer. Ahora, la nueva ley de California debería incluir una lista de los reclutadores para exigirles responsabilidades. Si esas mismas empresas también exportan, tal vez haya una manera de combinar la ley de California con el Plan de San Quintín. ¿Cómo podríamos enviar una carta al presidente al respecto?

Sigo queriendo ver representación y organización de los trabajadores. Y sigo pensando que el programa debería eliminarse, aunque reconozco los beneficios que supone para los trabajadores de San Quintín. Los trabajadores con visa H2A que se reclutan allí provienen de las mismas comunidades que los trabajadores indígenas de California. Por lo tanto, debería existir un interés común entre nuestro Centro Binacional y el sindicato de San Quintín en dialogar con esos trabajadores. Pero, ¿cómo hablamos con ellos? ¿Dónde y cómo les damos seguimiento después de reunirnos aquí?

Mientras tanto, la multimillonaria industria agrícola de California se basa en mano de obra barata y la explotación de los trabajadores agrícolas. El trabajo agrícola es estacional, y los trabajadores agrícolas contratados por temporada ganan un ingreso anual promedio de 20 000 dólares, lo que les dificulta enormemente mantener a sus familias. Los trabajadores agrícolas indígenas ganan aún menos.

Los trabajadores agrícolas y sus aliados han buscado cambiar estas condiciones mediante la organización, con programas como la educación para migrantes y proyectos de vivienda para trabajadores agrícolas, además de la formación de sindicatos. Sin embargo, los trabajadores indocumentados aún carecen de programas de asistencia social que les ayuden a subsistir durante la temporada baja. Debido a su estatus migratorio irregular, no pueden solicitar el subsidio por desempleo ni otros ingresos complementarios, lo que perjudica a sus hijos y familias. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos estima que la mitad de los 2,4 millones de trabajadores agrícolas del país son indocumentados, y muchos calculan que el porcentaje en California es aún mayor.

Aunque los trabajadores agrícolas tienen derecho a organizarse, persiste un enorme desequilibrio de poder entre trabajadores y empleadores. Mientras los trabajadores agrícolas luchan por sobrevivir, las grandes empresas se quejan de escasez de mano de obra. Pero en lugar de aumentar los salarios para beneficiar a los trabajadores actuales y atraer a otros nuevos, buscan crear un nuevo mercado de explotación: la expansión del programa de trabajadores temporales H-2A.

Los trabajadores agrícolas sobrevivirán y prosperarán a pesar de todas las barreras que enfrentan, pero el gobierno tiene la responsabilidad de responder a sus necesidades y a su dignidad. Debemos honrar a todos los trabajadores agrícolas como profesionales capacitados con una profunda conexión con la tierra: guardianes del medio ambiente. Su conocimiento multicultural, multilingüe y colectivo sobre la agricultura es una de las soluciones al cambio climático y a los problemas de salud en nuestras comunidades.

Conclusión



Trabajadores agrícolas y otros residentes de la colonia Zapata, en el valle de San Quintín, bloquean la Carretera Transpeninsular para protestar contra la corrupción en el nuevo gobierno del municipio de San Quintín.

Trabajadores agrícolas envían un mensaje a la presidenta de México, Claudia Sheinbaum.

Por David Bacon, The Nation, 20/2/26

En pleno invierno, la Carretera Transpeninsular de Baja California es la ruta que siguen las fresas en su viaje desde el Valle de San Quintín hacia el norte, hasta los supermercados estadounidenses. Sin embargo, durante una semana de enero, mientras los consumidores esperaban congelándose en las ciudades del medio oeste, los enormes semirremolques cargados de fruta se detuvieron, bloqueados tres horas al sur de la frontera por las personas cuyo trabajo produce la cosecha.

Cada mañana, durante más de una semana, cientos de trabajadores arrojaban neumáticos y conos de tráfico sobre el asfalto de la autopista, y los camiones se detenían. Tras la puesta del sol, enormes multitudes de hombres, mujeres y niños, vestidos con la ropa desgastada de los trabajadores del campo, se congregaban alrededor de hogueras. Las luces rojas brillantes de los enormes vehículos, alineados inmóviles en la distancia, iluminaban su bloqueo.

[Walberto Solorio Meza](#), presidente del Consejo de Productores de Baja California, advirtió que el cierre de carreteras pone en peligro toda la cosecha de fresas. El año pasado, las empresas del Valle de San Quintín cosecharon más de [100.000 toneladas](#) de fresas, con un valor superior a los 250 millones de dólares.

Finalmente, el 2 de febrero, la presidenta mexicana [Claudia Sheinbaum visitó el valle en respuesta a las condiciones que provocaron los bloqueos](#). Allí anunció el Plan de Justicia de San Quintín, un compromiso que asumió al tomar posesión del cargo hace más de un año. Sheinbaum reprendió a los líderes de su partido por estar más interesados en tomarse selfies con ella que en abordar problemas sociales como el trabajo infantil y la exposición a pesticidas. "San Quintín es una zona con mucha pobreza y donde los trabajadores agrícolas luchan constantemente por sus derechos", explicó posteriormente. "Les dije que se acercaran a la comunidad y se relacionaran con la gente".

México planea crear una [certificación laboral](#) que los exportadores deberán poseer para enviar productos agrícolas a los mercados estadounidenses. Los empleadores deberán garantizar que los trabajadores estén inscritos en el sistema de Seguridad Social mexicano y cumplan con las normas laborales. El Plan de Justicia de San Quintín incluye un Centro de Servicios Integrales, iniciativas educativas, un Centro de Justicia administrado por la Secretaría Federal de Trabajo y Servicios Sociales, y apoyo para que los trabajadores obtengan títulos de propiedad legales.

Los bloqueos aquí, y otros similares en otras partes de México, evidencian la profunda desesperación y el enojo que se han extendido por muchas zonas rurales. Ponen de manifiesto el creciente peligro que corre la administración nacional progresista que asumió el poder, tras la aplastante mayoría electoral que obtuvo el expresidente Andrés Manuel López Obrador hace ocho años, y la aún mayor que consiguió Sheinbaum hace dos años.

Las seis administraciones anteriores de México establecieron un sistema neoliberal en el que las corporaciones, especialmente las extranjeras, gozaban de gran libertad para operar a cambio de inversión. Esta libertad incluía un sistema de bajos salarios y sindicatos afines a las empresas, así como una crisis hídrica que ha hecho la vida casi insostenible para muchos trabajadores y campesinos rurales. En San Quintín, este sistema permanece prácticamente inalterado. Si bien los bloqueos tienen causas políticas complejas, se alimentan del descontento popular acumulado durante años.

El [valle de San Quintín](#) se ubica a tres horas al sur de San Diego, donde unos 80 000 trabajadores cosechan fresas y tomates para los mercados estadounidenses durante los meses de invierno. La mayoría son migrantes mixtecos y triquis, reclutados en los pueblos indígenas de Oaxaca, Guerrero y otros estados del sur de México. Ellos proporcionaron la mano de obra que los agricultores necesitaban cuando la agricultura industrial comenzó en la zona a finales de la década de 1970.

Catalina Juana López Reyes llegó en 1976 y vivió, según recuerda, "en una choza que construimos con palos. Dormimos en ramas de árboles durante un año, y mi esposo tenía que ir a cazar conejos porque solo había trabajo tres meses al año". Una partera la ayudó a dar a luz a sus hijas y le cobró diecisiete pesos, cuando ese era el salario de un día de trabajo. Sus compañeros comenzaron a invadir terrenos baldíos para construir viviendas, liderados por una organización radical de trabajadores agrícolas fundada por el Partido Comunista Mexicano. Hoy, como resultado, muchas casas están construidas en lotes donde la titularidad de la tierra está en disputa, un problema que Sheinbaum promete solucionar.

Se trata de un valle desértico cuyos recursos hídricos nunca fueron suficientes para sustentar la agricultura industrial y una creciente población de trabajadores. Por lo tanto, el acceso al agua era la prueba más clara de quién ostentaba el poder político. El bombeo de agua subterránea para irrigar los cultivos de bayas provocó el descenso del nivel freático, y la salinidad del océano inundó el acuífero.

Marcos López, investigador del Centro Laboral y Comunitario de la Universidad de California Davis, explica que las grandes empresas productoras construyeron más de [80 plantas desalinizadoras para riego](#). Sin embargo, López duda que alguna de estas plantas abastezca a Vicente Guerrero, la ciudad más grande del valle con 23 000 habitantes, o a San Quintín. Cree que, básicamente, las empresas venden o suministran agua a las ciudades desde sus propias instalaciones. Más del 95 % del agua del valle se destina al riego. La familia Reiter, fundadora de Driscoll's, la mayor empresa de frutos rojos del mundo, incluso construyó una pequeña planta en la playa, solo para abastecer su propia casa.

Luis y su hija Joanne viven en un asentamiento no muy lejos de los Reiters, donde no hay agua corriente. Compraron su terreno por 1000 pesos al mes a un promotor inmobiliario poco fiable en una urbanización rústica en las afueras de San Quintín. Algunas casas del pueblo tienen agua de una tubería principal, pero es tan salada que prácticamente no sirve. Luis y Joanne ni siquiera tienen eso, y en su lugar gastan 120 pesos cuatro veces al mes para que un camión les llene el tanque frente a su casa. Tampoco hay luz, así que los paneles solares en su techo cuestan otros 2000 pesos al mes. Todo esto consume la mitad del sueldo de Luis cuando trabaja.

En la década de 1980, huelgas espontáneas sacudieron el valle y una planta empacadora fue incendiada. En 2015, activistas comunitarios transformaron grupos que luchaban por el acceso al agua en una organización obrera llamada Alianza y [se declararon en huelga contra los productores](#). Cuando la policía envió vehículos armados, conocidos como "tiburones", para disparar contra los huelguistas en los barrios obreros, la comisaría local fue incendiada. Mientras tanto, los bloqueos de carreteras se convirtieron en el principal medio que los trabajadores utilizaron para retener las cosechas de frutos rojos y tomates de los productores. Los líderes políticos de los bloqueos de carreteras actuales "aprendieron mucho del movimiento de 2015", según Jesús Estrada, un activista laboral y comunitario mixteco que ha trabajado a ambos lados de la frontera.



Trabajadores agrícolas y otros residentes en un asentamiento informal, o colonia, en el valle de San Quintín.



Trabajadores agrícolas y otros residentes de la colonia Zapata, en el valle de San Quintín, bloquean la Carretera Transpeninsular para protestar contra la corrupción en el nuevo gobierno del municipio de San Quintín.

Uno de los resultados más importantes de la huelga de 2015 fue la creación del [Sindicato Independiente y Democrático de Jornaleros Agrícolas \(SINDJA\)](#). Este sindicato es tanto una organización comunitaria y defensora de los trabajadores como una organización en el lugar de trabajo, en parte porque el antiguo sistema de sindicatos afines a las empresas aún está vigente. Casi todos los productores de San Quintín tienen un contrato patronal con los antiguos sindicatos que formaron parte de la estructura política de México durante décadas.

Las reformas laborales de los últimos años, que supuestamente otorgan a los trabajadores el derecho a elegir sindicatos independientes como SINDJA, ratificar contratos y elegir dirigentes democráticamente, aún no han tenido impacto en la agricultura mexicana. "Aquí todo está controlado por los viejos sindicatos y los terratenientes", explica Estrada. "Incluso el agua. Si la gente se organiza de verdad, las cosas pueden cambiar. Pero requiere mucho trabajo".

"Muchas de nosotras hemos sufrido represalias, despidos por querer organizarnos y nos han incluido en la lista negra", denuncia Jyreh García Ramírez, secretaria de actas de SINDJA. SINDJA, junto con su organización hermana, [MUDJI \(Mujeres Unidas en Defensa de los Trabajadores Agrícolas e Indígenas\)](#), utiliza las denuncias de los trabajadores sobre violaciones laborales para organizarse. El sindicato acompaña a los trabajadores a reunirse con sus jefes o con organismos gubernamentales y se presenta cuando los trabajadores toman medidas, generalmente paros laborales breves.

Actualmente, no existe ninguna oficina del Secretario Federal de Trabajo en San Quintín. Por lo tanto, sin ningún tipo de supervisión, activistas laborales denuncian que más de 100 productores de fresas, destinados a BerryMex, filial de Driscoll, y a otras empresas exportadoras, contratan trabajadores por día y les pagan en efectivo.

Un problema frecuente es la discriminación por identidad indígena. Muchos trabajadores no pueden leer contratos laborales en español y solo hablan mixteco, triqui y otras lenguas indígenas. "Las empresas se aprovechan de esto, otorgándoles contratos con salarios ilegales o sin beneficios", afirma García. El año pasado, el sindicato luchó contra más de 50 despidos injustificados. Otra fuente de corrupción es la práctica empresarial de inventar números de Seguro Social para los trabajadores, deduciendo las contribuciones pero quedándoselas en lugar de pagarlas al gobierno. Los trabajadores terminan con varios números, privados de los beneficios por los que pagaron cuando más los necesitan.

Para muchos trabajadores, por lo tanto, ir a Estados Unidos con una visa de trabajo temporal es una solución más inmediata que declararse en huelga y arriesgar sus empleos. Según Estrada, "Dos de los obstáculos para la organización son el miedo al despido y el programa H-2A [de visas de trabajo], con ese sueño de ganar mucho dinero en lugar de quedarse y cambiar las cosas. Aquí se necesitan 8 horas para ganar 13 o 15 dólares, y en Estados Unidos solo una hora".

[La contratación de trabajadores con visa H-2A](#) por parte de contratistas laborales en el Valle de San Quintín ha crecido exponencialmente desde 2015. Algunos reclutadores canalizan trabajadores hacia productores al norte de la frontera. Otros son productores que operan tanto en Baja California como en Estados Unidos. BerryMex, por ejemplo, vinculada al enorme complejo corporativo de Driscoll's, selecciona trabajadores en sus propios campos o en campos subcontratados en Baja California, los evalúa y capacita para trabajar en sus operaciones en el norte, y luego les consigue visas H-2A.

"El sueño de muchos trabajadores es ir a Estados Unidos, porque allí se gana más dinero", dice García. "Aquí las empresas usan mucho ese gancho. Dicen: 'Quédate conmigo cinco años y te daré una visa para que puedas ir a trabajar allí'. Muchas veces, los trabajadores llevan diez años en una empresa y nunca les han dado una visa. Pero siguen trabajando con la promesa del año siguiente, y ese año nunca llega. Cuando organizamos reuniones, el trabajador dice: 'No puedo ir porque la empresa me identificará y no me dará la visa'. Así que las empresas usan esto para que los trabajadores no se organicen, no se afilien al sindicato, no alcen la voz ni digan nada, no exijan sus derechos".

García empezó a trabajar con su madre en los campos de tomate cuando tenía 12 años. Hoy, ella y los hijos de los inmigrantes originales son adultos, con sus propias familias y expectativas. Están impulsando cambios en la política de San Quintín y Baja California, tal como lo hicieron los hijos de inmigrantes en Los Ángeles y California.

El Valle de San Quintín pertenecía políticamente al municipio de Ensenada, una ciudad más grande ubicada a dos horas al norte. En el año 2000, Celerino García, líder mixteco, se convirtió en el primer candidato indígena a un cargo estatal, presentándose en el distrito de Ensenada. Posteriormente, en febrero de 2020, la creciente demanda de una voz política indígena propició la creación del municipio independiente de San Quintín.



La profesora Gonzala Ruano, Abelina Ramírez y residentes de un asentamiento informal en el Valle de San Quintín.

«San Quintín es un municipio de migrantes», explica Estrada, «de Oaxaca, Guerrero, de todos los estados. Llegaron como migrantes, como trabajadores, y luego sus hijos nacieron aquí. Todos los movimientos, todos los bloqueos, están organizados por migrantes, personas que han estado al margen del sistema. Y como es un municipio de migrantes, la gente trabajadora no ha tenido voz política. Ahora, hoy, luchan contra la corrupción local, pero este movimiento es algo más que eso. Buscan tener voz política y la han deseado desde hace mucho tiempo».

Sin embargo, tras los bloqueos se esconden intereses políticos con múltiples agendas. Algunos, especialmente los trabajadores que se encuentran en las barricadas, buscan mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Otros son opositores políticos de Morena, el partido de Sheinbaum y López Obrador, que actualmente gobierna casi todos los estados mexicanos.

El 23 de enero, el gobierno del estado de Baja California anunció la contratación de contadores externos para auditar la administración de Miriam Cano, alcaldesa del nuevo municipio de San Quintín. Se la acusa de corrupción y desvío de fondos destinados a servicios sociales. Entre sus acusadores se encuentra su oponente en las elecciones de 2024, Gisela Tomez, del Partido del Trabajo. Exigen la renuncia de Cano y la de otros 10 funcionarios municipales. Si bien Cano cofundó Morena en Baja California y apoyó a Sheinbaum en 2024, [el presidente no la saludó durante su visita a San Quintín](#).

Algunos trabajadores que participan en los bloqueos de la carretera apoyan las acusaciones, mostrándose escépticos ante las organizaciones progresistas y ante Morena misma. Este cinismo generalizado también afecta los esfuerzos por cambiar las condiciones que denuncian quienes se encuentran frente a los camiones, perjudicando la labor organizativa de SINDJA.

«Muchas veces los trabajadores nos dicen que un sindicato es inútil y no resuelve nada», afirma García. «Nos confunden con los sindicatos de empresa y dicen que estamos del lado del jefe. Entonces demostramos con hechos y nuestro compromiso que no somos iguales, que somos independientes. Siempre estaremos del lado del trabajador porque nosotros mismos somos trabajadores. Conocemos las violaciones porque las vivimos».

Los trabajadores agrícolas de San Quintín juzgarán al gobierno con el mismo criterio: si su plan genera cambios reales o si se queda solo en palabras vacías; si Morena realmente los beneficia a ellos o a los productores. El Programa de Justicia de San Quintín comienza en abril, pero reformas similares para el trabajo agrícola se aplicarán primero a los productores de aguacate en Michoacán, a 2400 kilómetros al sur de San Quintín, antes de llegar a los productores de tomate y frutos rojos de San Quintín.

Que estas reformas se hagan realidad dependerá de las prioridades del gobierno. Garantizar los derechos laborales, aumentar los ingresos familiares, obligar a los productores a subsidiar el agua para los residentes y brindar a los trabajadores una vida digna en San Quintín en lugar de que emigren a Estados Unidos: estos cambios deberán implementarse y luego hacerse cumplir. Se enfrentarán a la oposición de la élite empresarial que ha gobernado Baja California durante décadas, lo que obligará al gobierno a elegir a quién servirá.

Este problema no es exclusivo de San Quintín. Hace dos años, [los bloqueos de carreteras](#) en esa zona pusieron de manifiesto un conflicto similar de prioridades: entre satisfacer las necesidades hídricas de los inversionistas corporativos y el bienestar de los agricultores y las comunidades rurales. En las [Cuencas Libres Orientales](#), en los estados de Veracruz y Puebla, los agricultores han librado intensas batallas desde la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte contra las granjas porcinas industriales y los productores de fresas y hortalizas.

Este extenso valle no tiene salida al océano, por lo que los contaminantes en su acuífero, en particular los desechos animales de la enorme red de granjas porcinas de Smithfield Farms, están envenenando lentamente el agua. Al mismo tiempo, las grandes empresas consumidoras de agua –desde los productores de fresas que abastecen a Driscoll’s hasta las granjas de brócoli del expresidente Vicente Fox y la filial porcina de Smithfield, Granjas Carroll– obtienen permiso para bombear agua en grandes cantidades. Mientras tanto, a los pequeños agricultores se les dice que la escasez de agua obliga a negarles el acceso.

Llevamos seis años sin cosechas”, denuncia Renato Romero, miembro del Movimiento en Defensa del Agua de la cuenca Libres-Oriental. “Desde hace tres años ni siquiera tenemos agua para sembrar. Tengo 63 años y mi tierra perteneció a mi madre. He vivido aquí toda mi vida. Pero ya no tenemos forma de cultivar”.

Al igual que en San Quintín, la historia de protestas en el valle se remonta a décadas atrás. En 2024, un bloqueo frente a la planta procesadora de alimentos de Granjas Carroll fue atacado por la policía estatal de Veracruz. Cuando Don Guadalupe Serrano, un anciano que había liderado protestas anteriores, fue esposado y metido a la fuerza en un coche patrulla, los campesinos lo rodearon y lo liberaron. Acto seguido, la policía comenzó a golpear y disparar contra los manifestantes, [matando a dos hermanos](#), Jorge y Alberto Cortina Vázquez.

El gobernador de Veracruz, Cuitláhuac García Jiménez, anunció la disolución de la Fuerza Civil, la unidad especial de policía que disparó contra los campesinos. Una instalación cercana de Granjas Carroll fue clausurada parcial y temporalmente. Sin embargo, en julio pasado, [Romero fue arrestado](#) bajo cargos federales por ocupar un terreno donde una empresa instalaba equipos para bombear agua. La protesta de más de [50 organizaciones ambientalistas y de derechos humanos](#) logró su liberación, pero los cargos no han sido retirados.

Los conflictos sociales en el campo mexicano por el acceso al agua, la degradación ambiental y los derechos laborales son producto de contradicciones persistentes, con raíces en las políticas neoliberales de los predecesores de Morena. Y hoy el Estado mexicano está administrado por personas que lucharon contra esas políticas neoliberales en su juventud. Tanto Baja California Norte como Veracruz están gobernadas por Morena. Siendo estudiante, el gobernador de Veracruz, García Jiménez, perteneció al Partido Socialista Mexicano y fue seguidor de Heberto Castillo, figura histórica de la izquierda mexicana.

“Las políticas económicas de Morena se basan en el desarrollo de redes de protección social, especialmente para los pobres, mediante programas de transferencia monetaria, incluyendo pensiones y subsidios educativos”, explica Gaspar Rivera-Salgado, director del Centro de Estudios Mexicanos de la UCLA. Sin embargo, al mismo tiempo, López Obrador y Sheinbaum heredaron una economía fuertemente dependiente de la inversión extranjera. “El dinero para esos programas depende de un crecimiento económico sólido, y este, a su vez, depende de la inversión y del fortalecimiento de los lazos con Estados Unidos, el principal socio comercial de México. Ahora vemos las contradicciones”.

Así pues, el gobierno se enfrenta a decisiones difíciles. García y el sindicato tienen sus expectativas, pero no quieren depender simplemente de que Morena tome la decisión correcta en San Quintín. «Creo que pronto habrá una huelga exigiendo mejoras para todos», expresa con esperanza, «no solo en un rancho o para una persona, sino en general. Si muchos trabajadores se unen, podemos lograr convenios colectivos y un cambio para todos. Para todos».

Para más información, mire el video, [“Plan de Justicia para Trabajadores Agrícolas. San Quintín, Baja California”](#)



