

# Sistemas de intermediación laboral en una región agroexportadora del noroeste mexicano

## *Systems of labor intermediation in an agro-export region in Northern Mexico*

Christian Zlolniski\*

Fecha de recepción: 1 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 23 de febrero de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2027>

### Resumen

Desde la década de 1990 se observa un resurgimiento de contratistas y otras formas de intermediación laboral en el sector agroexportador de América Latina. Esquemas de intermediación facilitan la flexibilidad laboral, reducen costos de mano de obra y contribuyen a aumentar la productividad mediante el uso de diversas prácticas de control laboral. Este artículo analiza el crecimiento de distintos tipos de contratistas en el Valle de San Quintín, uno de los principales enclaves hortícolas en el norte de México. Se describe un sistema multidimensional de intermediación con diversidad de contratistas locales, empresas de trabajo temporal, y contratación de trabajadores temporales para Estados Unidos. Mientras el sector agroexportador implementa sofisticadas tecnologías de producción y control para certificar la seguridad y calidad de sus productos, asistimos a la informalización de formas de intermediación laboral que ocultan las formas de empleo de los trabajadores que las producen.

*Palabras clave:* intermediación laboral, horticultura, flexibilidad laboral, migración laboral, México, Baja California.

### Abstract

Since the 90s there has been a revitalization of labor contractors and other systems of labor intermediation in Latin America's agro-export sector. Labor intermediation enhances labor flexibility, reduce labor costs, and contribute to increase productivity by using different forms of labor control. This article documents the growth of different types of labor contractors in the San Quintin Valley, a major horticultural enclave in Northern Mexico. I describe a multidimensional system of labor intermediation with a diversity of local contractors, temp-work companies, and the recruitment of temporal migratory workers to the United States. At a time when the agro-export industry in San Quintin relies on sophisticated production technologies and systems to ensure *product quality*, there is an informalization of the forms of labor intermediation that obscure the employment of the very workers who produce them.

*Key words:* labor contractors, horticulture, export agriculture, labor flexibility, labor migration, Mexico, Baja California.

\* Departamento de Sociología y Antropología, Universidad de Texas en Arlington. [chrisz@uta.edu](mailto:chrisz@uta.edu). Agradezco a l@comentaristas anónimo@s las valiosas sugerencias para la revisión de este artículo.

## Introducción

Desde finales de la década de 1990 se observa un resurgimiento de contratistas y otras formas de intermediación laboral en el sector agroexportador en América Latina (Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2012). Políticas agrarias neoliberales para potenciar la agricultura de exportación han coadyuvado este crecimiento, donde intermediarios laborales facilitan

**Especialmente en el noroeste del país, en Sinaloa, Sonora y Baja California, los *enganchadores* laborales reclutan y transportan grandes contingentes de mano de obra migrante, incluyendo trabajadores indígenas procedentes de comunidades rurales del sur.**



la flexibilidad laboral, reducen costos de mano de obra, y contribuyen a aumentar la productividad de los trabajadores agrícolas mediante nuevas prácticas de control laboral (Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2012: 3; Ortiz, 2002). El uso de contratistas laborales también contribuye a diluir los nexos laborales entre productores y jornaleros agrícolas, aislando a compañías productoras de responsabilidades legales con sus trabajadores (Quaranta y Fabio, 2011). Otro factor es la necesidad de capacitar y disciplinar a los trabajadores en las *buenas prácticas agrícolas* ligadas a los requisitos de certificación de frutas y verduras para mercados internacionales. En el contexto del régimen de certificación de las normas de calidad, los intermediarios laborales son usados para aumentar el control y disciplina de los trabajadores a la vez que mantienen la flexibilidad laboral (Lara Flores y Sánchez Saldaña, 2015).

En México la importancia de contratistas laborales en el sector agroexportador ha sido bien documentada. Especialmente en el noroeste del país, en Sinaloa, Sonora y Baja California, los *enganchadores* laborales reclutan y transportan grandes contingentes de mano de obra migrante, incluyendo trabajadores indígenas procedentes de comunidades rurales del sur (Lara Flores, 2010; Lara Flores y de Grammont, 2011; De Grammont y Lara Flores, 2010; Sanchez Saldaña 2014). Otros estudios han mostrado el asentamiento de trabajadores agrícolas en enclaves agroexportadores, proceso facilitado por el uso de tecnologías de producción que alargan las temporadas de trabajo a lo largo del año, incentivando que trabajadores agrícolas y familias se asienten en torno a estos enclaves (Velasco, Zlolniski y Coubes, 2014; Lara Flores, 2010; Lara Flores y Sánchez Saldaña, 2015; De Grammont y Lara Flores 2010). En estas regiones surgen contratistas laborales encargados de reclutar, transportar y supervisar trabajadores asentados.

Este artículo documenta la proliferación de contratistas laborales y otros esquemas de intermediación laboral en el Valle de San Quintín, en Baja California, uno de los principales enclaves agroexportadores en el noroeste de México. Hasta los años 1990 productores

agrícolas reclutaban trabajadores indígenas del sur de México por medio de enganchadores que los traían desde sus comunidades de origen, así como de los estados de Sinaloa y Sonora. A partir de finales de esa década, conforme el sector agrícola fue modernizándose y miles de trabajadores agrícolas se asentaron en la región, surgieron nuevas formas de reclutamiento e intermediación laboral. El resultado ha sido la conformación de un sistema multidimensional de intermediación laboral que combina elementos de flexibilidad laboral con formas de intensificación y control del trabajo para asegurar tanto el volumen, como la *calidad* de producción, de acuerdo con normas de certificación para exportación. Este complejo sistema de intermediación incluye distintos tipos de contratistas, así como nuevas formas de intermediación laboral de carácter local y transnacional.

En la primera sección describo la transición de enganchadores a contratistas laborales en el Valle de San Quintín. A continuación analizo los distintos tipos de contratistas que operan en la región, incluyendo ejemplos de cada uno de ellos. Las siguientes secciones presentan formas más recientes de intermediación laboral, incluyendo una empresa de trabajo temporal empleada por Monsanto, y un programa oficial para reclutar trabajadores temporales para Estados Unidos.<sup>1</sup>

## De enganchadores a contratistas locales en el Valle de San Quintín

Ubicado a unos 300 kilómetros al sur de la frontera México-Estados Unidos, el Valle de San Quintín se especializa en la producción de frutas y hortalizas frescas para Estados Unidos y Canadá. La región se desarrolló a partir de mediados de la década de 1970, cuando la carretera transpeninsular que la conecta con la frontera Tijuana-San Diego fue terminada. Originalmente surgió bajo el modelo de agricultura de contrato en el que compañías norteamericanas proveían capital, tecnología, semillas y asistencia técnica mientras sus socios comerciales en San Quintín facilitaban acceso a tierra, agua y mano de obra (Martínez Novo, 2004; Runsten y Griffith, 1996; Zabin, 1997). Posteriormente la aprobación del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, en 1994, permitió a compañías estadounidenses como Driscoll, Andrew y Williamson y Monsanto penetrar en la región, acentuando su carácter transnacional. Hasta finales de los 1980, la producción hortícola era de carácter estacional y las empresas reclutaban a los trabajadores por medio de enganchadores que los transportaban desde sus comunidades de origen. En San Quintín los trabajadores residían en campamentos laborales propiedad de las empresas obligados a

1 La información presentada en este artículo fue recabada mediante trabajo etnográfico en San Quintín, entre los años 2005 y 2011, y forma parte de un proyecto más amplio de carácter interdisciplinar sobre el proceso de asentamiento de trabajadores agrícolas en San Quintín (Velasco, Zolniski y Coubes 2014). El trabajo de campo incluyó entrevistas semiestructuradas y observación participante; los casos de estudio aquí presentados se eligieron para ilustrar los tipos de contratistas laborales más comunes en la región, quienes fueron contactados por medio de trabajadores y extrabajadores agrícolas en varias colonias del valle. Los nombres usados en los casos de estudio son seudónimos.

trabajar para estas. Una vez terminada la cosecha, la mayoría de los trabajadores regresaban a sus comunidades de origen o continuaban rutas migratorias laborales en el noroeste del país y/o Estados Unidos como trabajadores indocumentados. A partir de los años 1990 la producción hortícola se fue prolongando a lo largo del año (Gallardo, 2010), facilitando el asentamiento de miles de trabajadores agrícolas. Como resultado se produjo un rápido crecimiento demográfico: entre 1990 y 2000, la población se incrementó de 38,151 a 74,427 habitantes, mientras que para el año 2010 había alcanzado casi 94,000 residentes. El crecimiento demográfico impulsó el surgimiento de nuevas colonias de trabajadores agrícolas; en la década de 1980 se crearon 13 nuevas colonias, mientras que en la de 1990 se registraron 20 nuevas colonias (Velasco, Zlolniski y Coubes, 2014: 85).

El asentamiento propició una importante transformación en las formas de reclutamiento de los jornaleros agrícolas. Las grandes empresas comenzaron a disminuir o dismantelar sus campamentos agrícolas, reclutando mano de obra entre los trabajadores asentados mediante contratistas locales. Muchos contratistas surgieron de antiguos mayordomos con años de experiencia laboral y residencia en San Quintín, generalmente inducidos por las propias empresas para reclutar a sus trabajadores, a cambio de incentivos económicos. Otro elemento clave en el surgimiento de contratistas locales fue el cambio en la legislación del transporte de jornaleros agrícolas. Respondiendo al alto número de accidentes de jornaleros transportados en camionetas sin medidas de seguridad, en 1988 el gobierno de Baja California aprobó una nueva ley para el transporte de trabajadores agrícolas, requiriendo el uso de autobuses equipados con licencias y seguros para ajustarse a las normas de seguridad. Este cambio abrió la oportunidad para la formación de asociaciones de trabajadores y compañías privadas, que vieron un nicho de mercado para operar en este sector. Productores medianos comenzaron a subcontratar el transporte de sus trabajadores a contratistas afiliados a estas asociaciones y para finales de los años 1990, muchas de las grandes compañías hortícolas también redujeron sus flotillas de autobuses subcontratando contratistas locales para reducir costos de mantenimiento. A continuación se describen algunos de estos cambios y sus principales consecuencias.

## Un sistema multidimensional de contratistas

En lugar de un sistema monolítico de contratistas laborales, en San Quintín fueron surgiendo una amplia variedad de contratistas y subcontratistas laborales que desempeñan diversas funciones. Específicamente desde comienzos del 2000, prevalecen tres tipos de intermediarios: contratistas independientes, de tiempo parcial, y transportistas subcontratados.

1- Contratistas independientes: son intermediarios laborales de tiempo completo que operan independientemente de las compañías agrícolas que emplean sus servicios. Se especializan en el reclutamiento y transporte de jornaleros agrícolas y están generalmente

afiliados a asociaciones reconocidas por el gobierno para operar como transportistas. Este tipo de contratistas cuentan generalmente con años de experiencia de trabajo en la región, a menudo como mayordomos o trabajadores especializados (regadores, choferes, tractoristas), así como una amplia red social de conexiones tanto con productores como trabajadores. Son propietarios de los autobuses que usan para el transporte de trabajadores y a menudo operan varias unidades, delegando el manejo de las mismas a familiares o choferes subcontratados.

Juan Silva, nacido en el estado de Veracruz en 1955, hijo de trabajadores migrantes originarios de Oaxaca, ilustra este tipo de contratistas. Juan llegó a San Quintín en 1992, con su esposa e hijos, a un campamento laboral y durante varios años trabajó como jornalero, hasta que fue ascendido a tractorista, ocupación que había aprendido en Veracruz. En 1997 comenzó a trabajar como contratista para una de las compañías hortícolas más grandes de la época, y un año más tarde compró su primer autobús afiliándose a una de las asociaciones de transportistas. A partir de entonces, ha trabajado como contratista independiente para varias de las compañías de la región. Juan desempeña tres funciones: reclutamiento, transporte, y supervisión de sus propias cuadrillas. Las compañías le pagan dependiendo del número de trabajadores que recluta; además de ello recibe un cheque como mayordomo, que depende de la productividad de sus cuadrillas. Al margen también vende *lonches* preparados por su esposa, una actividad en el sector informal común entre contratistas laborales, basada en relaciones clientelares (Kriszman, 1995; Sánchez Saldaña, 2006). Con el paso del tiempo, Juan fue prosperando. Después de pagar su primer autobús, compró dos unidades adicionales, una manejada por un hijo y la segunda, por un sobrino. Contrató un chofer para un autobús para dedicarse al reclutamiento y coordinación del transporte de trabajadores en sus vehículos. Habiendo llegado a San Quintín a un campamento como jornalero agrícola, trabajar como contratista representa un importante progreso para Juan, quien se siente orgulloso. Vive en una de las colonias más establecidas en la región y la amplia red de contactos con compañías, productores y trabajadores le permitió capitalizar las oportunidades en este nicho laboral, desde los 90.

2- Contratistas a tiempo parcial: más comunes que los contratistas independientes son aquellos intermediarios laborales que operan a medio tiempo, especialmente en tiempos de cosecha. Se trata por lo general de mayordomos reclutados por compañías agrícolas donde trabajan el resto del año, encargados del reclutamiento, transporte y supervisión de sus propias cuadrillas. Perciben un salario como mayordomos y bonos adicionales dependiendo tanto del número de trabajadores que traen a la compañía, y de la productividad de sus cuadrillas. Cuando no ejercen de contratistas regresan a su trabajo como mayordomos o jornaleros, especialmente en los meses de invierno, cuando la demanda laboral disminuye.

Nicolás Hernández, contratista de origen mixteco, muestra las oportunidades y riesgos de intermediarios a tiempo parcial en San Quintín. Nacido en 1963, Nicolás llegó a la región en 1979 y trabajó desde los 13 años como jornalero agrícola. En 1999 fue contratado

como tractorista por Agrícola San Simón, una de las empresas más grandes del valle. En 2004 compró su primer autobús para operar como contratista para esta compañía. Mantiene un arreglo verbal con esta, según el cual: “La compañía nos dice ‘tráeme trabajadores y te pago 15 pesos por cada uno. Si además quieres trabajar como mayordomo de tu cuadrilla, está bien, si no, búscate un mayordomo para tu cuadrilla’”. Cuando trabaja como mayordomo, recibe 125 pesos adicionales, pero al comenzar el invierno deja de operar como contratista y regresa a su trabajo de jornalero. La decisión de cuándo dejar de trabajar como contratista depende del balance de gastos y beneficios. Reclutar 40 trabajadores es el óptimo, pero cuando la empresa le pide 15 o menos trabajadores, Nicolás deja de operar su autobús, pues ya no es rentable, por los gastos de mantenimiento. A pesar de ello, siente que ha progresado considerablemente desde que llegó a San Quintín debido tanto a tener mayores ingresos como a no tener que trabajar como jornalero parte del año. “La mayor diferencia es que ahora ya no trabajo en el surco. Como mayordomo y chofer el trabajo es menos pesado. La otra ventaja es que teniendo mi autobús puedo ganar más dinero, aproximadamente un salario y medio o el doble que de jornalero”.

3- Transportistas subcontratados: son intermediarios laborales que trabajan para contratistas independientes y que no son propietarios de los autobuses que manejan. Como los contratistas de tiempo parcial, además de transportar a los trabajadores como *raiteros*, se dedican a reclutarlos y son pagados por sus *patrones* dependiendo del número de trabajadores que transportan. Este tipo de contratistas son generalmente movilizados en la primavera-verano, durante la época de la cosecha del tomate y la fresa, cuando aumenta la demanda en el mercado laboral.

Este es el caso de Jaime Coronado, nacido en 1959 en una comunidad rural mixteca, en Oaxaca. De niño trabajaba en San Quintín como jornalero migrante junto con su familia, y a los 25 años comenzó a trabajar como chofer de autobús. Jaime no pertenece a ninguna asociación de transportistas y opera sin licencia para el transporte de jornaleros agrícolas, un caso común en el Valle donde muchos contratistas se emplean en el sector informal. No obstante, también combina las funciones de reclutador, transportista y mayordomo. Su ingreso depende del número de trabajadores que recluta: trayendo de 30 a 35 jornaleros, gana 1,000 pesos semanales, pero reclutando menos de 20 trabajadores, recibe 700 pesos. Debido a que opera en el sector informal, le pagan en metálico, no dejando registro de su trabajo como contratista. Como mayordomo, gana 200 pesos diarios adicionales, pero en ocasiones únicamente es contratado para reclutar y transportar a jornaleros. Como subcontratista, Jaime ocupa la posición más vulnerable en la cadena laboral de contratación. A pesar de ello, se siente orgulloso de su progreso de jornalero a chofer y mayordomo, tanto porque gana más dinero como por tratarse de un trabajo de menor explotación y desgaste físico. En sus palabras, “yo solo me halago, me digo ‘soy chofer, soy mayordomo’ y la comparación de andar [antes como jornalero] con el bote, uno solo aquí y ganar 100 pesos ocho horas [al día] y que le anden arreando a uno, como que no...”.

El surgimiento de contratistas locales en el Valle de San Quintín ha abierto oportunidades a trabajadores indígenas que anteriormente eran jornaleros agrícolas. Además del tiempo de residencia en San Quintín, la movilidad de trabajadores agrícolas a contratistas depende de factores como la densidad de redes sociales, la experiencia previa como jornaleros, y los contactos con productores y compañías, lo que refleja procesos similares de contratistas laborales en la agricultura de California (Du Bry 2007). Resulta difícil, no obstante, estimar el número de contratistas que operan en la región, debido a la ausencia de estadísticas oficiales en México sobre este tipo de intermediarios. Una aproximación indirecta es la del Registro Público Municipal, donde están registrados los vehículos dedicados al transporte de trabajadores agrícolas. En el año 2011 había registradas 16 asociaciones de transportistas para tal efecto, con un total de alrededor de 500 autobuses, cifra que no incluye aquellas unidades operadas por contratistas en el sector informal. De los tres tipos de contratistas descritos, los a tiempo parcial y subcontratados son los más comunes, lo que muestra que estos intermediarios sirven para aumentar la flexibilidad de las relaciones laborales en el sector agrícola. Mientras que el paso de jornaleros a contratistas laborales ha conllevado cierta movilidad ocupacional y mejora socioeconómica, estas trayectorias se concentran en un reducido segmento de trabajadores con años de antigüedad en la región, casi en su totalidad hombres (Velasco, Zlolniski y Coubes, 2014: 112-120). Por ejemplo, del 21 % de los trabajadores agrícolas que registraron movilidad ocupacional ascendiente entre los años 2000 y 2005, únicamente el 5 % experimentó dicha movilidad dentro de la agricultura, mientras que el resto salió, para emplearse en otros sectores ocupacionales (Velasco, Zlolniski y Coubes, 2014: 116-117).

**El surgimiento de contratistas locales en el Valle de San Quintín ha abierto oportunidades a trabajadores indígenas que anteriormente eran jornaleros agrícolas.**



### Intermediación mediante empresas de trabajo eventual

Desde mediados de la década del 2000 han aparecido nuevas formas de intermediación laboral en el Valle de San Quintín. Una de ellas es el uso de compañías de servicio especializadas en la contratación y gestión administrativa de trabajadores temporales. Este es el caso de Global Outsource Group, una compañía transnacional de trabajo temporal. En 2005 Monsanto compró la transnacional Seminis, incluyendo su filial en San Quintín dedicada a la producción de semillas de flores y hortalizas. Un año más tarde dio de baja a la mayoría de sus trabajadores, incluyendo administrativos, supervisores, irrigadores, tractoristas y trabajadores agrícolas. Los trabajadores mayores de 45 años fueron compensa-



dos monetariamente de acuerdo con su antigüedad; el resto pasaron a ser contratados por Global con contratos temporales. Esto permitió a Monsanto flexibilizar su plantilla laboral y reducir costos de mano de obra, incluyendo sueldos y prestaciones laborales. Mientras anteriormente buena parte de los trabajadores eran considerados *asegurados*, con derecho a seguro médico familiar, pensión, aguinaldo, y antigüedad, a partir de dicho cambio fueron re-clasificados como trabajadores *eventuales* con beneficios limitados. Bajo el nuevo régimen, los trabajadores dejaron de acumular antigüedad, perdieron el aguinaldo de fin de año, no reciben *reparto de utilidades* de Monsanto, y únicamente están cubiertos por el seguro médico mientras trabajan.

Josefina Rodríguez, delegada del sindicato CROM, que representa a estos trabajadores en Monsanto, es consciente de las consecuencias del cambio. Explicando la estrategia empleada por Global Outsource, comentaba: “La diferencia es que antes eran trabajadores permanentes empleados todo el año y con vacaciones pagadas. Ahora la cosa es diferente. Para evitar que tengan antigüedad, Global los descansa por dos semanas; justo antes de que los trabajadores cumplan el año de trabajo, son dados de baja, para así poder emplearlos como trabajadores temporales. Después los contratan de nuevo”.

El proceso de contratación anual depende en gran medida del sindicato y su delegada en la empresa, quien en las entrevistas indicaba la responsabilidad en el trabajo y el acatamiento de las normas, como criterios importantes para recontractar a antiguos trabajadores, dejando de lado aquellos considerados conflictivos o poco productivos. Asimismo, Monsanto implementó un nuevo código de disciplina para reducir accidentes laborales y mejorar los estándares de calidad de producción. En el nuevo régimen laboral, Josefina es responsable de “seleccionar trabajadores responsables” para la empresa, que acaten las nuevas reglas. De este modo, la intermediación laboral por medio de Global Outsource y el sindicato se convierten no solo en una estrategia de flexibilización laboral, sino también en un instrumento para disciplinar a la mano de obra. Y si bien, de acuerdo con Monsanto y CROM, las condiciones sanitarias y de seguridad en el lugar de trabajo han mejorado, la estabilidad y los beneficios laborales de los trabajadores se han reducido considerablemente, dando lugar a un segmento de lo que De Grammont y Lara Flores denominan trabajadores *temporales permanentes* (2010: 241).

## Surgimiento de un sistema de contratación transnacional

Otra variante de contratación laboral ha sido el surgimiento de contratistas transnacionales que reclutan a jornaleros agrícolas en San Quintín, como trabajadores temporales en Estados Unidos. Este tipo de contratación se realiza por medio del Programa H-2A, que permite a compañías estadounidenses emplear a trabajadores mexicanos de manera temporal. La implementación de estrictas políticas de control de la frontera entre Estados Unidos



y México ha contribuido a la popularidad de programas para trabajadores temporales en Estados Unidos (Griffith, 2007). En San Quintín, el programa H-2A se popularizó a partir del 2007, cuando la empresa californiana Sierra-Cascade Nursery, especializada en la producción de plantas de fresa, abrió una oficina local para reclutar trabajadores agrícolas con experiencia para laborar entre tres y seis meses en California. A partir de entonces el programa se fue ampliando; mientras que en 2007 contrató a 340 trabajadores, en 2010 aumentó a 550.

Con un alto número de trabajadores agrícolas con años de experiencia asentados en la región, San Quintín es un enclave idóneo para el reclutamiento laboral, por medio de este programa. Según el gerente de Sierra-Cascade Nursery, la empresa privilegia trabajadores que han participado en años anteriores, habiendo demostrado ser responsables y productivos, y que regresan a México después de acabar sus contratos, en lugar de quedarse como trabajadores indocumentados en Estados Unidos.

El Programa H-2A refleja la conformación de un mercado laboral transnacional. Como enclave agroexportador, San Quintín proporciona acceso a un alto contingente de trabajadores con experiencia en los mismos productos, procesos de producción y control de calidad empleados en California. Al igual que en el caso de empresas de trabajo eventual, los intermediarios del Programa H-2A enfatizan la responsabilidad y disciplina, como criterios para renovar el contrato a antiguos trabajadores. Por su parte, los trabajadores en San Quintín valoran positivamente este programa, pues les permite ganar ingresos más altos que en México, y ahorrar para los meses de escaso trabajo, en el invierno. Generalmente invierten sus ahorros en mejorar sus viviendas, emprender negocios familiares y, a veces, comprar un autobús, para convertirse en contratistas locales. De esta forma, San Quintín se conforma no solo como un enclave para la producción y exportación de frutas y verduras, sino también para la exportación de mano de obra calificada, por medio de programas de trabajo temporal sancionados por el Estado.

## Conclusión

A medida que el Valle de San Quintín ha consolidado su posición como uno de los principales enclaves agroexportadores en México, han surgido nuevos esquemas de intermediación laboral. La historia reciente del sector hortícola muestra la evolución hacia un sistema multidimensional con diferentes tipos de contratistas y formas de intermediación que han contribuido a flexibilizar las relaciones laborales. Si la década de 1990 estuvo marcada por el cambio de enganchadores a contratistas locales, a partir del año 2000 han aparecido nuevas formas de intermediación, incluyendo agencias de trabajadores temporales y programas transnacionales para reclutar trabajadores agrícolas para Estados Unidos. Esta transición hacia formas más complejas de intermediación refleja un patrón similar en otras regiones

horticulturas en América Latina (Ortiz, Aparicio y Tadeo, 2012; Quaranta y Fabio, 2011), aunque con la variante fronteriza, que le da una configuración regional específica.

De las tres formas de intermediación descritas, el uso de contratistas locales es el más común, configurando un sistema piramidal de contratación laboral. La demanda de flexibilidad laboral por parte de compañías agroexportadoras ha propiciado la conformación de un sistema de subcontratación en el que contratistas locales son usados para reclutar y transportar a

**El uso de contratistas también ha contribuido a la segmentación de la mano de obra, facilitando que las compañías registren únicamente una fracción de sus trabajadores, manejando al resto como trabajadores subcontratados, con menor estabilidad y escasos o ningún beneficio laboral.**



sus cuadrillas de trabajadores, reflejando el fenómeno de *subcontratación laboral interna* encontrado en otros enclaves agroexportadores en Latinoamérica (Quaranta y Fabio, 2011: 215). Este sistema ha abierto un nicho ocupacional para antiguos trabajadores que se transformaron en intermediarios laborales, con mejores ingresos, en una ocupación que requiere menor desgaste físico y conlleva mayor *status* social.

No obstante, el sistema de contratación laboral ha beneficiado principalmente a las grandes empresas, externalizando los costos de reclutamiento y transporte de sus trabajadores, y evadiendo los riesgos y responsabilidades legales asociadas con el transporte y el empleo de sus trabajadores. El resultado es un régimen laboral altamente flexible, en el que contratistas y subcontratistas son usados como reclutadores

laborales, transportistas, y/o mayordomos, dependiendo

de las necesidades de las empresas. El uso de contratistas también ha contribuido a la segmentación de la mano de obra, facilitando que las compañías registren únicamente una fracción de sus trabajadores, manejando al resto como trabajadores subcontratados, con menor estabilidad y escasos o ningún beneficio laboral. Este sistema revela el carácter informal en el que opera la intermediación laboral y la escasa voluntad política del Estado para regular este sector.

La intermediación laboral en San Quintín muestra que, al tiempo que la industria agroexportadora implementa nuevas regulaciones para certificar la calidad de sus productos, estas formas de intermediación laboral sirven también para ocultar tanto el número de trabajadores empleados como la intensidad laboral del proceso de producción. El nuevo régimen laboral es usado para disciplinar a los trabajadores en las normas de las buenas prácticas agrícolas del sector agroexportador, las cuales conllevan mayores exigencias para los trabajadores. Los lazos sociales de parentesco, amistad y paisanaje que a menudo vinculan a contratistas con sus trabajadores funcionan como mecanismo ideológico para ocultar esta intensificación laboral. Asimismo, el hecho de que la gran mayoría de los contratistas son hombres, mientras que más mujeres que hombres se emplean como jornaleros agrícolas

–55.3% y 49.2%, respectivamente (Velasco, Zlolski y Coubes 2014: 107)– consolida relaciones de control patriarcal en la esfera laboral, reflejando una situación similar entre mujeres mexicanas empleadas en la horticultura en Estados Unidos y Canadá (Preibisch y Encalada 2010, Figueroa Sánchez 2013).

El régimen de flexibilidad laboral basado en intermediarios no ha estado, sin embargo, exento de conflictos sociales y laborales. En marzo de 2015 estalló la mayor huelga laboral de trabajadores del campo en la historia de San Quintín. Miles de jornaleros y jornaleras se movilizaron para demandar mejores salarios y prestaciones laborales, el derecho a organizarse en sindicatos independientes, y denunciar los abusos y hostigamiento sexual de mayordomos. Esta revuelta laboral saca a relucir el contraste y contradicciones latentes en una estructura productiva que busca satisfacer la dieta alimenticia de consumidores en Estados Unidos y Canadá, y las condiciones de alta precariedad laboral en las que trabajan los jornaleros que cultivan estos productos. Así como la importación de hortalizas frescas de parte de Estados Unidos requiere del cumplimiento de buenas prácticas agrícolas, organizaciones de consumidores, la OIT y ONGs podrían presionar a las compañías exportadoras a implementar un código transnacional de buenas prácticas de empleo, para mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas, incluyendo un mayor control y regulación de los intermediarios laborales que operan en este sector.

## Bibliografía

- De Grammont, Hubert Carton y Sara María Lara Flores (2010). “Productive restructuring and ‘Standardization’ in Mexican Horticulture: Consequences for Labour”. *Journal of Agrarian Change*, No. 10, Vol. 2: pp. 228-250.
- Du Bry, Travis (2007). *Immigrants, Settlers, and Laborers: The Socioeconomic Transformation of a Farming Community*. Nueva York: LFB Scholarly Publishing.
- Figueroa Sanchez (2013). “Californian Strawberries: Mexican Immigrant Women Sharecroppers, Labor, and Discipline”. *Anthropology of Work Review*, No. XXXIV, Vol. 1: pp. 15-26.
- Gallardo, Magdaleno (2010). “Reestructuración productiva en la horticultura del Valle de San Quintín, Baja California y su impacto en la generación de empleo de 1994 a 2008”. *Tesis de maestría*, Estudios de Población, El Colegio de la Frontera Norte, México.
- Griffith, David (2007). *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U. S. labor market*. Estados Unidos: Penn State Press
- Krismman, Fred (1995). “Farm Labor Contractors: The Processors of New Immigrant Labor from Mexico for Californian Agribusiness”. *Agriculture and Human Values*, No. 12, Vol. 4: pp. 18-46.
- Lara Flores, Sara María (2010). “Los “encadenamientos migratorios” en regiones de agricultura intensiva de exportación en México”. En *Migraciones de Trabajo y Movilidad*

- Territorial*, Sara María Lara Flores, coordinadora. México D.F: CONACYT y Miguel Ángel Porrúa.
- Lara Flores, Sara Ma. y Hubert C. de Grammont (2011). “Reestructuraciones Productivas y Encadenamientos Migratorios en las Hortalizas Sinaloenses”. En *Los Encadenamientos Migratorios en Espacios de Agricultura Intensiva*, pp. 33-78, Sara María Lara Flores, coordinadora. México: El Colegio Mexiquense y Miguel Ángel Porrúa.
- Lara Flores, Sara María y Kim Sánchez Saldaña (2015). “En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México”. En *Asalariados Rurales en América Latina*, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Uruguay: CLACSO.
- Martínez Novo, Carmen (2004). “The Making of Vulnerabilities: Indigenous Day Laborers in Mexico’s Neoliberal Agriculture”. *Identities*, No. 11: pp. 215-239.
- Ortiz, Sutti, Susana Aparicio, y Nidia Tadeo (2013). “Dynamics of Harvest Subcontracting: The Roles Played by Labour Contractors”. *Journal of Agrarian Change*, No. 13, Vol. 4: pp. 488-519.
- Preibisch, Kerry, y Evelyns Encalada (2010). “The other side of ‘El Otro Lado’: Mexican migrant women and labor flexibility in Canadian agricultura. *Signs: Journal of women in culture and society*, No. 35: pp. 289-316.
- Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011). “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas restructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”. *Región y Sociedad*, No. XXIII, Vol. 51: pp. 193-225.
- Runsten, David, y David Griffith (1996). “Labor in the Tomato Industry: A Comparative Discussion of California and Florida”. En *Immigration Reform and U.S. Agriculture*, pp. 355-378, Philip L. Martin (et al.), editores. Oakland: University of California, Division of Agriculture and Natural Resources.
- Sánchez Saldaña, Kim (2006). *Los Capitanes de Tenextepango: Un Estudio de Intermediación Cultural*. México D.F: Universidad Autónoma del Estado de México y Porrúa.
- Velasco, Laura, Christian Zolniski, y Marie-Laure Coubes (2014). *De Jornaleros a Colonos: Residencia, Trabajo e Identidad en el Valle de San Quintín*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Zabin, Carol (1997). “U.S.-Mexico Economic Integration: Labor Relations and the Organization of Work in California and Baja California Agriculture”. *Economic Geography*, No. 73, Vol. 3: pp. 337-355.