

Las empresas agrícolas mexicanas y sus sistemas de aprovisionamiento de trabajadores

Mexican Agricultural Firms and
Their Systems for Ensuring Labor Supply

*José Manuel Hernández Trujillo¹
y María Antonieta Barrón Pérez²*

RESUMEN

En este trabajo se efectuará un análisis del mercado del trabajo agrícola en México, donde se pretende identificar las condiciones generales y los procesos que caracterizan las formas de contratación de jornaleros. Se ha realizado una estratificación de empresas en función del número de trabajadores que contratan, encontrando dos formas claras de operar. También se analizaron las tendencias a la regularización del mercado de trabajo a partir de la operación de las grandes empresas, en las que se da ocupación a 80% de los jornaleros.

PALABRAS CLAVE: empresa, agrícola, jornaleros, migración, pobreza.

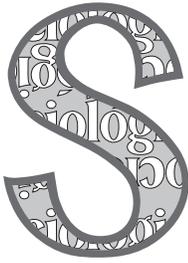
ABSTRACT

This article analyzes Mexico's agricultural labor market, attempting to identify the general conditions and processes that characterize forms of hiring day laborers. The authors have stratified firms according to the number of workers they hire and found two clear forms of operation. They also analyze the tendency to regularize the labor market based on how the large companies employing 80 percent of day laborers operate.

KEY WORDS: firm, agricultural, day laborers, migration, poverty.

¹ Economista mexicano. Profesor-investigador en el Área de Empresas, Finanzas e Innovación del Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco. Correo electrónico: mhernanmx@gmail.com

² Economista mexicana. Profesora de la Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: antonietabarron@yahoo.com.mx



INTRODUCCIÓN

El sector agropecuario de México, como el resto de sus sectores productivos, ha sufrido grandes transformaciones en los últimos cuarenta años. Sin embargo, los cambios generados en los ámbitos productivos y de negocios no necesariamente se corresponden con el desarrollo de las condiciones de vida y de trabajo de los agentes que interactúan en ese mercado. Por lo regular, cuando se analiza el campo se tiende a pensar en una actividad estacional, con periodos de trabajo reducidos, donde predominan las empresas muy pequeñas (en México) y donde el empleo es intermitente.

En este trabajo se intentará exponer, con base en la información arrojada por la *Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas 2009* (Sedesol, 2009), además de otras fuentes, el conjunto de condiciones que caracterizan el entorno de la producción agrícola y que identifican al sector dinámico como una rama de la actividad en la que es posible desarrollar condiciones laborales, al igual que cualquier otro sector de la economía.

Para atender al propósito de la investigación, el estudio se dividió en dos partes. En la primera se analiza el conjunto de condiciones que definen al mercado de trabajo como un mercado con tendencias a la regularización de las relaciones laborales. En la segunda se estudian las características del mercado en términos de la estructura de las empresas, sus formas de contratación y los procesos de incorporación de trabajadores, utilizando los resultados de la *Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas 2009* (ENJO 2009).

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRÍCOLA

Es importante identificar las características de los mercados de trabajo agrícolas asociándolas con las de los productores y las del tipo de cultivos. En primer lugar, los cultivos intensivos permiten la conformación de mercados de trabajo como tales, donde se oferta y se demanda la mano de obra; las características de la contratación dependen de la estacionalidad del cultivo que se encuentra sujeto a ciclos biológicos. No obstante lo anterior, se han desarrollado modificaciones importantes en los procesos de producción, así como en los de trabajo y en los de abastecimiento de trabajadores, que combinados con la integración nacional de los mercados han terminado por generar un conjunto de condiciones, las cuales hacen que con el tiempo las relaciones laborales en el campo, a pesar de su intermitencia, vayan adquiriendo una mayor regularidad.

En este apartado se analizará el desarrollo de los procesos que de manera paulatina se encuentran desestacionalizando la demanda de trabajo, así como también los factores que tienden a transformar al mercado de trabajo agrícola en uno cada vez más regulado, pero cuyas formas de contratación de mano de obra no cambian, ya que persisten las condiciones precarias, el trabajo temporal, sin prestaciones ni garantías, donde la mano de obra familiar frecuentemente esconde una sobre explotación.

La modificación en la demanda, causada por el crecimiento de las tiendas departamentales, ha generado profundos cambios en los procesos de producción, acopio, transporte y comercialización de productos agropecuarios. Por una parte, se ha desarrollado ampliamente la industria de productos procesados (enlatados), con el propósito de mantener la oferta durante la mayor parte del año; por otra, han avanzado las modificaciones en el proceso de producción para el mejor aprovechamiento de la tierra, entre las que se encuentran tanto el cultivo en invernaderos como el de sistema de tutores, así como la siembra de plántulas en lugar de la siembra directa de

semillas. Ello ha reducido el ciclo de las plantas a cielo abierto y, a la vez, permite una mayor productividad del suelo, aumenta el número de ciclos de cultivo durante el año, y convierte a las zonas productoras en regiones de producción permanente, con lo que se tiende a desestacionalizar la demanda de fuerza de trabajo y la producción (Hernández, 2006).

En el subsector agrícola, de 3.8 millones de unidades productivas sólo 11,744 (0.3%) empresas (capitalista o familiar campesina) reportaron vender su producción en el mercado nacional y/o exportar, mientras que 1'663,308 (43.4%) vendieron su producción en el mercado local o nacional además de realizar autoconsumo y 1'757,611 (45.9%) reportaron producir sólo para el autoconsumo (Carton de Gramont, 2009). De esta manera, se conforman dos mercados segmentados: uno orientado a los cultivos que enfrentan grandes dificultades para modificar su estacionalidad, como es el mercado de los granos, las oleaginosas y algunos cultivos de planta perenne; y el sector de las frutas y las hortalizas, donde se pueden desarrollar mecanismos de desestacionalización de la oferta, a partir de la organización del ciclo de producción, aprovechando los diferentes microclimas nacionales y enlazando las diversas regiones del país, lo que les permite convertirse en oferentes fijos de producto y vincularse con ello a los sistemas de abasto, correspondientes a las redes logísticas de las tiendas departamentales (Reardon y Berdegué, 2008).

Las empresas consultadas en la ENJO 2009 se concentran en los siguientes 15 cultivos: caña, tomate rojo, café, naranja, mango, manzana, calabacita, tomate verde, chile, melón, uva, durazno, piña, plátano y tabaco.

En el documento se observa que en los cultivos que forman la parte más importante del mercado de trabajo de los jornaleros agrícolas migrantes de México,³ los periodos de contratación de 70% de las empresas son superiores a los treinta días. Es decir, que el tiempo de contratación es lo suficientemente

³ Se considera que son los más importantes por su concentración y por el periodo de tiempo en que ocupan trabajadores.

amplio como para convertirse en una alternativa laboral atractiva, aun considerando los costos de transacción que implica el proceso migratorio. La demanda de trabajo por día es un proceso que sólo se presenta en cultivos diferentes a los señalados, los cuales no alcanzan a conformar mercados de trabajo atractivos para los trabajadores migrantes.

CUADRO 1
GENERACIÓN DE EMPLEOS PERMANENTES
POR CULTIVOS SELECCIONADOS, 2007

Cultivo	Superficie cosechada	Jornales por hectárea	Jornales	Empleos permanentes equivalentes*
Café cereza	772,036.30	124.0	95,732,501	382,930
Calabacita	30,691.69	74.0	2,272,106	9,088
Caña de azúcar	690,440.53	32.4	22,335,751	89,343
Chile verde	142,140.95	137.8	19,584,180	78,337
Durazno	41,732.86	123.8	5,167,363	20,669
Mango	170,549.14	50.0	8,527,457	34,110
Manzana	56,071.63	70.5	3,953,611	15,814
Melón	21,498.72	36.0	773,954	3,096
Naranja	330,290.42	101.0	33,356,030	133,424
Piña	15,917.90	90.7	1,444,231	5,777
Plátano	75,651.21	93.0	7,035,563	28,142
Tabaco	6,894.10	130.0	896,233	3,585
Tomate rojo	64,779.41	199.6	12,931,266	51,725
Tomate verde	51,946.54	87.4	4,539,608	18,158
Uva	29,267.90	76.3	2,231,677	8,927
Total	2'499,909.30		220,781,530	883,126

FUENTE: Hernández, 2012: 238.

* Para transformar los jornales en empleos, se dividió el total de jornales entre 250, que son los días que se estima que trabaja un asalariado durante el año.

Como se observa en el Cuadro 1, este grupo de cultivos genera una demanda de aproximadamente 883,126 empleos

permanentes,⁴ que representan 56.2% del total de los generados por el sector de frutas y hortalizas.

De acuerdo con esta misma encuesta, en el caso de las zonas productoras de hortalizas se observa una tendencia de los productores a la diversificación, con el propósito de utilizar los campos agrícolas en cultivos que les permitan aprovechar la tierra el máximo tiempo posible; con ello la única limitación que encuentran para su aprovechamiento es la disponibilidad de agua. De esta forma, se observa que 46.4% de las empresas produce un segundo cultivo, y 16.1% tres. Mientras que las dedicadas al rubro de hortalizas lo hacen en mayor proporción, siendo otra hortaliza la mayoría de los cultivos alternos.⁵

Los criterios de intermitencia y de estacionalidad son las condiciones que tienden a presentarse más en cultivos tradicionalmente desarrollados por las unidades de producción campesina: cereales, oleaginosas y leguminosas y, en menor medida, en el sector productor de frutas y hortalizas.

CUADRO 2
EMPRESAS, SEGÚN PORCENTAJE DE
RECONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

Porcentaje de trabajadores recontratados	Porcentaje de empresas
0 a 10%	19.5%
11 a 50%	17.9%
51 a 75%	8.3%
76% y más	54.3%

FUENTE: Hernández, 2012: 238.

⁴ Para elaborar el cálculo se consideró la superficie cosechada, así como el número de empleos generados por hectárea que elaboró el Programa Nacional de Jornaleros Agrícolas en 2007, y se tomó en cuenta que un empleo permanente es igual a 250 jornales al año. El número de ocupados en la agricultura es muy superior, ya que el calculado sólo consideró empleos de tiempo completo a lo largo del año.

⁵ La ENJO 2009 levantó la encuesta de hortalizas en entidades donde domina el gran productor; se considera en menor proporción a los pequeños productores, pues los hay y son dominantes en Morelos, Hidalgo y Guanajuato. La diferencia con los productores de otros cultivos es que éstos siempre contratan mano de obra para la cosecha.

Existe un tercer factor que permite identificar cierta tendencia a la regulación de los procesos de contratación en las localidades de atracción de fuerza de trabajo migrante, ya que de acuerdo con la ENJO 2009, entre las unidades empleadoras⁶ una proporción significativa está orientada a recontractar a los trabajadores año con año,⁷ pues sólo el 37.4% de éstas vuelve a contratar a menos de 50% de ellos, en tanto que el 62.6% lo hace con un número superior a 50%. Lo anterior se debe a que, con el tiempo, las unidades empleadoras han realizado convenios con los enganchadores para garantizar el abasto de jornaleros, con la finalidad de que les provean de trabajadores de determinadas regiones. Han generado condiciones de vida y de trabajo en sus propios predios para que los empleados agrícolas se trasladen por sus propios medios en busca de un trabajo que muestra una elevada certidumbre. El establecimiento de esta regularidad en la contratación reduce el costo que sufre la empresa derivado de los procesos de aprendizaje, tanto de los de trabajo, como de los correspondientes a la vida en condiciones de aislamiento.

El cultivo donde se tiene una mayor recontractación es en el de la naranja, ya que cuenta con una demanda permanente de trabajadores y se abastece de jornaleros cuyo hábitat es cercano a la localidad donde son contratados. Los camioneros acuden cada semana a cargar la fruta y establecen relaciones duraderas con determinadas cuadrillas de trabajadores.

En el cultivo de la caña, que ocupa el segundo lugar en recontractaciones, la cosecha es organizada por los propios ingenios desde hace muchos años, por lo que los cortadores lo consideran un mercado de trabajo estable al que pueden acudir cada año, ya sea que los contrate personal designado por el ingenio para esta tarea, o los propios camioneros (Sánchez, 2001).

⁶ La ENJO 2009 define como unidad empleadora a “toda aquella entidad económica que contrata y paga a los jornaleros por su trabajo, pudiendo ser las unidades de producción, las empresas empacadoras, los enganchadores, los jefes de cuadrilla, los ingenios, entre otros”, pero los enganchadores, los jefes de cuadrilla, etcétera, son agentes de los empleadores, y a ellos nos referimos aquí.

⁷ Se habla de recontractación porque una minoría llega por primera vez a los campos agrícolas: se estima que máximo 10% de los jornaleros son contratados por primera vez (Barrón, 2013).

En general, se observa que en los cultivos seleccionados se presenta una demanda de trabajo que no sólo convierte a las localidades receptoras en regiones importantes para los trabajadores migrantes, sino que es de tal magnitud y por periodos de tiempo tan amplios, como para que sea atractivo para los migrantes incurrir en los costos de traslado, o que éstos se conviertan en un factor de negociación para que los empleadores los asuman. Otra tendencia que se observa al ampliarse los periodos de contratación es que se está generando una reducción del flujo migratorio, debido a que las familias jornaleras encuentran viable asentarse en las regiones de trabajo. De esto existe evidencia censal, la que se manifiesta en la importante concentración de población indígena en las localidades de los estados de atracción (Hernández, 2006).

LAS AGROEMPRESAS Y SUS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

El sector agropecuario se caracteriza por ser un gran sector de la economía, compuesto por 5'548,845 unidades de producción, de las cuales 4'064,938 realizan una actividad productiva agrícola o pecuaria, y una importante proporción de ellas, surgidas de los procesos de reparto de tierras, se caracterizan por ser unidades de producción familiares de reducido tamaño. Según los últimos registros, el 59% de los predios dedicados a las actividades agrícolas poseían hasta cinco hectáreas, pero debido a que predominan las unidades familiares, por lo regular este gran sector se encuentra orientado a la producción de bienes de consumo básico y en menor medida a la de frutas y hortalizas. De la misma manera, las regiones que se dedican a la producción de frutas y hortalizas se caracterizan por el desarrollo de procesos de concentración de la tierra, ya sea por medio de la compra directa o del desarrollo de formas de aparcería. A causa de ello las unidades productivas tienden a ser de mayor tamaño; se estima que 2% de las unidades de producción agrícola poseen más de 100 hectáreas.

En este trabajo analizaremos la estructura agroempresarial, no en función de la superficie que ostentan las empresas agrícolas sino a partir de su capacidad de absorción de empleos. Una vez definida la estructura de tamaños, procederemos a analizar los periodos y formas de contratación y los procesos mediante los cuales se allegan los trabajadores que requieren.

La muestra de las unidades empleadoras (UE) de la ENJO 2009 es significativa, ya que entre ellas contrataron a 145,880 trabajadores, de los cuales 101,445 son del sexo masculino y 44,435 mujeres. Esto sin considerar que 352 UE no reportaron la contratación de trabajadores, lo cual en parte puede deberse a que utilizan trabajo familiar no remunerado, o a que el informante no supo o no quiso contestar.

ESTRUCTURA DE TAMAÑOS DE LAS AGROEMPRESAS

Para dimensionar el mercado de trabajo consideramos necesario partir de la demanda de trabajadores que las empresas agrícolas requieren, y no en función de la superficie, ya que si bien los cultivos absorben una determinada proporción de mano de obra por unidad de superficie, existen factores que propician que los índices sean imprecisos, pues los productores se inscriben tanto en mercados diferenciados en los sistemas de cultivo como en el destino del producto, así como en los procesos posteriores a la cosecha.

Las diferencias determinadas por los sistemas de producción se deben a que, en la medida en que el cultivo se vuelve más intensivo, los procedimientos de siembra y de labores de cuidado absorben más fuerza de trabajo, posiblemente porque en lugar de sembrar semilla se siembran plántulas, además de utilizar sistemas de espaldera y de acolchado, etcétera. Es decir, se desarrollan mecanismos para acortar los procesos desarrollados en el terreno, así como también tecnologías que hacen más intensivo el trabajo por unidad de superficie, lo cual en la práctica intensifica el trabajo en el campo.

De igual manera, el destino del producto o la forma como se vende genera una gran diferencia en la absorción de fuerza de trabajo, incluso en un mismo cultivo. Si el productor comercializa su cosecha en pie, sólo contrata jornaleros para la siembra y labores de cultivo; pero si lo hace directamente en el mercado, entonces incluye personal para la cosecha y el empaque.

Si el producto tiene como destino principal el mercado nacional, los procesos de selección de calidades y niveles de maduración son simples, pues no se precisa una elevada vida de anaquel debido a que los mercados-destino del producto se encuentran relativamente cercanos. Además, como no se establecen especificaciones importantes en la calidad, la selección se vuelve una actividad simple y se concentra en la diferenciación de niveles de maduración y tamaños, en función de los mercados-destino.

Cuando el producto se destina al mercado internacional, requiere el desarrollo de procesos de selección por parte de los productores; que éste posea una mayor vida de anaquel; que los procedimientos de lavado y desinfección satisfagan las normas de los sistemas fitosanitarios; y que los niveles de maduración del producto puesto en frontera posean los estándares de exigencia establecidos por las aduanas, de tal forma que la producción pueda ser distribuida y vendida en las condiciones de bioseguridad instituidas en los mercados-destino, además de separar el producto por calibres y niveles de maduración.

En la medida en que el destino del producto se dirige a mercados más amplios y lejanos, los procesos de trabajo se vuelven más complejos, ya que se modifican la siembra y el cultivo, se incrementan los tiempos de poscosecha, y esto hace que para un mismo nivel de producción la demanda de la fuerza de trabajo se incremente. Además de lo anterior, la intensificación del proceso de producción tiene como resultado el aumento de los rendimientos por hectárea (Carton de Grammont, 2009).

Por otra parte, el hecho de que una parte importante de los productores no venda directamente en el mercado plantea la posibilidad de que una unidad empleadora, careciendo de tierra, mediante la agricultura de contrato y con tan sólo la propiedad de

empaques, una cadena de frío y su sistema logístico, pueda brindar empleo a miles de jornaleros en los procesos de corte, acarreo y selección. Este fenómeno es frecuente en la comercialización del mango, ya que una empresa se instala en una región manguera –Tapachula, por ejemplo– para allegarse el fruto, compra huertas en pie o “ataja”⁸ a los productores que llevan el mango a los centros de acopio, y cuando ahí se acaba la producción se va a otra entidad donde esté por comenzar la cosecha.

En la información que la ENJO 2009 arrojó, el mayor número de unidades empleadoras lo constituyen las empresas agrícolas que contratan de seis a veinte trabajadores, lo cual representa el 36.3%. El segundo lugar es ocupado por las empresas que contratan de uno a cinco jornaleros; mientras que las empresas que contratan a más de cincuenta trabajadores representan el 19.9% del total. Por número de UE las más grandes suman un porcentaje relativamente reducido, pero por número de trabajadores absorben más de 70% de los jornaleros.

CUADRO 3
ESTRUCTURA DE UNIDADES EMPLEADORAS SEGÚN TAMAÑO
Y PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO DE LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS

Jornaleros por unidad empleadora	Porcentaje de UE respecto del total	Participación porcentual en el empleo de los jornaleros agrícolas
1 a 5	22.6	0.9
6 a 20	36.3	5.1
21 a 50	21.2	8.8
51 a 200	12.7	14.1
201 y más	7.2	71.2

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

⁸ Se dice que *ataja* al productor, porque la UE contrata personal para que atraiga a productores con su cosecha; cuando se acerca al empaque sale el “atajador” y prácticamente le arrebató el fruto, decidiendo cuánto le va a pagar. Difícilmente el productor se niega a vender su producción y acaba entregándola.

Otra característica del mercado de trabajo agrícola es que en los segmentos de uno a cincuenta jornaleros la contratación permanente es reducida, menor del 10%, pero en la medida en que la cifra de trabajadores contratados por empresa crece, también se incrementa la demanda de trabajadores permanentes.

Una situación similar se presenta en cuanto a la demanda de mano de obra femenina. En general, en las unidades de producción pequeñas el empleo de mujeres es bajo y se incrementa conforme lo hace su tamaño. En las empresas de uno a cinco trabajadores, la mano de obra femenina representa el 10.9%; en las de seis a veinte empleados, 18.5%; mientras que en las de veintiuno a cincuenta jornaleros significa el 21.7%. En las de mayor tamaño la presencia de mujeres equivale a uno de cada tres trabajadores (véase Cuadro 4).

CUADRO 4
JORNALEROS CONTRATADOS, SEGÚN TAMAÑO DE LAS
UNIDADES EMPLEADORAS, POR TIPO DE JORNALEROS Y SEXO
(PORCENTAJES RESPECTO DEL GRUPO DE TRABAJADORES EMPLEADOS)

Jornaleros empleados por UE	Tipo de jornaleros		Jornaleros por sexo		Total
	Temporales	Permanentes	Hombres	Mujeres	
1 a 5	90.4%	9.6%	89.1%	10.9%	100.0%
6 a 20	90.6%	9.4%	81.5%	18.5%	100.0%
21 a 50	93.4%	6.6%	78.3%	21.7%	100.0%
51 a 200	90.2%	9.8%	73.4%	26.6%	100.0%
201 y más	87.3%	12.7%	66.6%	33.4%	100.0%
Total	88.5%	11.5%	69.5%	30.5%	100.0%

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

Entre las razones más importantes que explican este fenómeno se encuentran las siguientes:

1. Las unidades de producción de menor tamaño, ante su reducida capacidad de empleo, se ven obligadas a contratar a trabajadores en el mercado local.

2. Las unidades de producción grandes contratan mano de obra predominantemente migrante, hombres y mujeres que se desplazan por su cuenta o son enganchados a los campos agrícolas de grandes productores (Sinaloa, Baja California, etcétera) con experiencia en la cosecha de hortalizas.⁹
3. Cuando se trata de mano de obra que se contrata por día, la oferta de trabajo en los puntos de concentración de trabajadores es fundamentalmente masculina.
4. Los procesos de trabajo son menos diferenciados en las pequeñas empresas que en las grandes; las actividades son reducidas y se concentran en el corte y el acarreo, además de que requieren de un mayor esfuerzo físico; por ello es que contratan preferentemente a hombres.
5. Las empresas más grandes desarrollan un mayor número de procesos, tanto en la producción como en el empaque, y esta diversidad de tareas permite la incorporación de trabajadores de distintos grupos de edad, donde las mujeres tienen una gran demanda no sólo para el corte sino también para la selección y el empaque del producto.

Para estas empresas lo importante es asegurar que los trabajadores estén ahí durante todo el ciclo productivo, y esto es un atractivo para la incorporación de los jornaleros en compañía de sus familias.

Cabe aclarar que la mayor demanda de jornaleros en los cultivos de frutas y hortalizas se da en el periodo de cosecha, aunque en algunos casos las cosechas se enlazan; por ejemplo, las hortalizas en Sinaloa se dan en el ciclo otoño-invierno y en Baja California en primavera-verano, lo que anuda la mi-

⁹ La contratación de mujeres se explica porque la escasez de mano de obra hace que el gran productor contrate a la disponible, y dado que a las hortalizas migran familias enteras, la oferta de mano de obra es de hombres y mujeres. De ahí que sea importante la participación femenina en las unidades grandes.

gración. Cuando la explotación de hortalizas se da en vivero, la demanda se estabiliza.

En el análisis vertical de la contratación de jornaleros –sean temporales o permanentes y por sexo– en relación con el tamaño de la UE, observamos que las empresas pequeñas poseen una reducida participación en la demanda total. Como ya se señaló, las UE de uno a cinco trabajadores representan el 22.6% del total, pero apenas significan el 0.9% de la demanda de trabajo temporal. Las que emplean de seis a veinte equivalen al 36.3% del total, pero absorben el 5.1% de la demanda de mano de obra. Mientras que el tercer estrato (de veintiuno a cincuenta trabajadores), lo integra el 21.2% de las empresas, y dan ocupación al 8.8% de los trabajadores. Es decir, el mercado de trabajo de las unidades de uno a cincuenta empleados se caracteriza por una elevada dispersión, ya que el 80.1% de las empresas demanda sólo el 14.8% de los trabajadores del campo.

CUADRO 5
JORNALEROS CONTRATADOS, SEGÚN TAMAÑO
DE LA EMPRESA, POR TIPO DE JORNALEROS Y SEXO
(PORCENTAJES RESPECTO DEL TOTAL POR CONCEPTO)

Jornaleros empleados por UE	Tipo de jornaleros		Jornaleros por sexo		
	Temporales	Permanentes	Hombres	Mujeres	Total
1 a 5	0.9%	0.7%	1.1%	0.3%	0.9%
6 a 20	5.3%	4.2%	6.0%	3.1%	5.1%
21 a 50	9.3%	5.0%	9.9%	6.2%	8.8%
51 a 200	14.3%	12.0%	14.9%	12.3%	14.1%
201 y más	70.3%	78.1%	68.2%	78.1%	71.2%

FUENTE: Bases de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

De acuerdo con el Cuadro 5, comprobamos que las empresas con más de 200 trabajadores dan empleo al 70.3% de los

jornaleros temporales y al 78.1% de los permanentes; de ellos, casi el 70% son hombres y alrededor del 30% son mujeres. Es decir, en las grandes UE se concentra el problema de los trabajadores migrantes, de las mujeres y sus hijos (que acuden con ellas), y en consecuencia enfrentan los problemas que se presentan para el desarrollo de las capacidades de los niños, que en el futuro serán también trabajadores de las mismas.

PERIODOS DE CONTRATACIÓN

Otro aspecto que resulta determinante en la configuración del mercado de trabajo es la duración de los periodos de contratación. Entre mayor es el número de días en que la región ofrece trabajo, se torna más atractivo para los jornaleros migrar a ciertos lugares, ya que eso les brinda estabilidad en el empleo y les garantiza un menor costo en su búsqueda de trabajo. De la misma manera, a los grandes productores les ha resultado económicamente viable promover la contratación de jornaleros de lugares distantes, ya que esto reduce la movilidad laboral local de los jornaleros y les garantiza trabajadores estables y con demandas de ingreso adecuadas a sus propósitos de rentabilidad (Barrón, 1997; Muñoz, 1997)

Las UE que contratan trabajadores de uno a seis días al año sólo representan el 6.1% del total; las que contratan de siete a quince días son el 7.9%; mientras que aquellas que dan empleo de 16 días a un mes significan el 16.6% (véase Cuadro 6). En los mercados donde este tipo de empresas son predominantes, existen pocas posibilidades de atracción de jornaleros, ya que la demanda de trabajo se encuentra dispersa, es intermitente, requiere un gran esfuerzo de movilidad de los trabajadores para emplearse y se incrementa la posibilidad de no conseguir empleo. Esta dispersión provoca que a los jornaleros que no son locales se les dificulte mucho buscar trabajo, además de que les resulta más onerosa la sobrevivencia, ya que ten-

drían que pagar alojamiento, alimentarse fuera de la habitación, por lo reducido e inadecuado de ésta, entre otros gastos.

Estos mercados, debido a su elevada volatilidad, se nutren de trabajadores locales, quienes tienen un mayor conocimiento de los cultivos, y por ende los costos de transacción en la búsqueda de empleo se reducen, ya que comen y viven en su hogar, muchos de sus gastos son compartidos y tienen efectos en su calidad de vida con respecto a su familia. Lo anterior les permite acudir a los lugares de contratación y en algunos casos establecer convenios verbales con los contratantes sobre las fechas para acudir a solicitar trabajo; muestras de ello son el corte de la naranja en Álamo, Veracruz, o el de limón en Armería, Colima.

CUADRO 6
EMPRESAS SEGÚN EL NÚMERO DE DÍAS
QUE CONTRATAN TRABAJADORES
(PORCENTAJES RESPECTO DEL TOTAL)

Días al año que contrata trabajadores	Porcentaje de empresas
1 a 6	6.1%
7 a 15	7.9%
16 a 30	16.6%
31 a 90	33.6%
91 a 180	24.9%
181 y más	10.9%

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

Las empresas que contratan trabajadores por más de un mes predominan en el mercado de trabajo agrícola, ya que representan el 69.4% del total. De éstas, el 33.6% ofrecen trabajo entre uno y tres meses; el 24.9% lo hacen en periodos de tres hasta seis meses; y el 10.9% lo hace en periodos superiores a los seis meses. Esta distinción resulta importante, ya que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 280, considera que un trabajador del campo es permanente cuando tiene una relación laboral de más de 27 semanas, y esto es posible en el 10.9%

de las UE consideradas;¹⁰ sin embargo, ello no significa nada para las empresas, pues contratan mano de obra temporal sin ninguna consideración legal.

Las empresas que contratan personal de uno a seis días al año por lo regular son de tan reducido tamaño que recurren a la contratación de mano de obra ante la imposibilidad de resolver la cosecha con sólo el trabajo familiar; se trata de una intervención esporádica y de carácter friccional (véase Cuadro 7). Este núcleo de UE brinda empleo al 1.3% de la población ocupada, por lo que su impacto en el empleo global es reducido.

CUADRO 7
TRABAJADORES CONTRATADOS POR
PERIODO DE CONTRATACIÓN, SEGÚN SEXO

Periodo de contratación en días	Trabajadores por sexo		
	Total	Hombres	Mujeres
1 a 6	1.3%	1.2%	1.6%
7 a 15	2.3%	2.3%	2.4%
16 a 20	7.6%	8.3%	6.0%
31 a 90	27.2%	29.0%	23.2%
91 a 180	27.2%	27.8%	26.0%
más de 180	34.3%	31.4%	40.8%

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

La población jornalera se concentra principalmente en las empresas que contratan por ciclos de más de 30 días. El segmento de mayor ocupación jornalera es el de las UE que brindan ocupación por lapsos superiores a los seis meses, ya que este grupo emplea al 34.3% del total de los jornaleros.¹¹ Otro aspecto

¹⁰ En la Ley Federal del Trabajo anterior se consideraba trabajador permanente a quien laboraba durante tres meses consecutivos, mientras que en la actual se requiere trabajar 27 semanas continuas, lo que significa más de seis meses. Con esta modificación se reduce el número de empresas que cumplen con esta condición, de 35.8 a 10.9%.

¹¹ Es decir, este es el núcleo de población que legalmente podría caer en la presunción de trabajador permanente. Se dice "presunción" porque esta categoría sólo podría ser considerada en caso de un litigio laboral.

to que es característico del mercado de trabajo agrícola consiste en que las mujeres tienden a ocuparse o a ser mejor aceptadas en las UE que contratan por más de tres meses. El 26% de las mujeres se integra en empresas que dan ocupación de 90 a 180 días, mientras que 40.8% de ellas lo hace en las empresas que brindan empleo por más de 180 días (véase Cuadro 7).

CUADRO 8
PERIODOS DE CONTRATACIÓN SEGÚN CAPACIDAD EMPLEADORA
DE LAS UNIDADES EMPLEADORAS
(PORCENTAJES RESPECTO DEL TOTAL DE LOS GRUPOS
DE TRABAJADORES CONTRATADOS)

Periodo de contratación en días	Porcentaje de trabajadores contratados					Total
	1 a 5	6 a 20	21 a 50	51 a 200	201 y más	
1 a 6	9.1%	7.8%	4.0%	2.7%	0.8%	6.1%
7 a 15	10.9%	9.5%	6.7%	4.0%	0.8%	7.9%
16 a 30	23.8%	18.8%	12.1%	9.9%	7.1%	16.5%
31 a 90	39.2%	36.5%	26.5%	32.3%	26.8%	33.8%
91 a 180	11.1%	21.3%	38.3%	33.6%	30.7%	24.9%
181 y más	5.8%	6.1%	12.3%	17.5%	33.9%	10.8%

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

Las UE de uno a cinco trabajadores ofrecen las condiciones de trabajo más precarias, ya que el 43.8% de las mismas otorga trabajo por periodos de uno a treinta días lo hace por espacios de tiempo discontinuos; su demanda es apenas perceptible, por lo que tiene pocas posibilidades de promover la aglomeración, y por ello la búsqueda de trabajo es más azarosa para los jornaleros. Todo esto necesariamente incrementa el costo de transacción en el intento por encontrar trabajo y no representa un incentivo para los jornaleros. La elevada intermitencia y la corta duración de la relación laboral es un factor que dificulta los mecanismos de supervisión de este tipo de empresas por parte de los organismos laborales y de seguridad social. Lo

reducido de los periodos de contratación les permite que, aun cuando contraten trabajadores por fuera de las normas legales, incluso cuando estas empresas sean sorprendidas, la ley las protege de su incumplimiento, porque no cubren los periodos de contratación suficientes que las obligue a dar parte a los organismos de seguridad social, ya que sólo se encuentran obligadas a reportar las cuotas en forma mensual, y su pago se realiza por meses vencidos.

En el grupo de UE que contrata de seis a veinte trabajadores, aun cuando la dispersión de la demanda continúa siendo una desventaja, ésta puede ser compensada por los procesos de aglomeración de los productores, o por las estrategias de consolidación de la demanda de trabajo de las empresas (la organización de frentes de corte por parte de los ingenios, así como la formación de cuadrillas de corte que realizan los camioneros en el cultivo de la naranja). Así, en este núcleo de productores, el 36.2% de las UE contrata jornaleros por un mes o menos, mientras que el 63.8% lo hace por periodos mayores. En este grupo las empresas que brindan empleo por más de tres meses son el 24.4%, mientras que en el de uno a cinco trabajadores la proporción es de 16.9%. Es decir, en la medida en que las empresas tienden a contratar a más trabajadores también mejoran condiciones de empleo.

En cuanto a las empresas que cuentan con veintiuno a cincuenta trabajadores, sólo el 4% los contrata por una semana o menos; y la proporción de UE que lo hacen por menos de un mes cae al 22.8%, en tanto que las que proporcionan empleo por un periodo mayor a los tres meses representan el 50.6%.

Entre las UE con plantillas de 51 a 200 trabajadores, el 83.4% ofrece empleo por más de un mes, mientras que el 51.0% del total lo hace por más de tres meses; y sólo el 6.7% da trabajo por periodos de quince días o menos.

En las UE que emplean a más de 200 trabajadores la relación laboral es duradera, ya que para el 91.2% el ciclo de contratación es superior a un mes, y para el 61.3% mayor a tres meses. Como se puede observar, en las UE de más de 50 jornaleros se conju-

gan una serie de condiciones que brindan la posibilidad de desarrollar relaciones laborales formales.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

Las características de estacionalidad; la elevada dispersión entre los productores; las dificultades para desplazarse en el campo entre las explotaciones; y los periodos de separación entre las diferentes actividades que se desarrollan, desde la preparación de los terrenos para la siembra hasta la cosecha, así como el empaque, han sido factores que entre los productores propician la realización de procesos de contratación, en los cuales la práctica de emplear trabajadores provenientes de lugares distantes a las regiones productivas tiene una gran importancia.

Con el tiempo, la composición de la población ocupada en las actividades agrícolas ha cambiado por diferentes razones, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

- a) Entre otros procesos, los productores han desarrollado métodos de siembra que optimizan el espacio (sistemas de espaldera), y sistemas que reducen los tiempos de desarrollo de las plantas en el campo (siembra de plántulas en lugar de semillas), de tal manera que pueden emprender dos o más cultivos anuales en su predio.
- b) Esta intensificación de las actividades amplía los periodos de contratación, generando alicientes para que los trabajadores migrantes se asienten en las regiones de atracción de jornaleros.
- c) Las condiciones de transporte han mejorado en las regiones de atracción, lo que les permite tanto a los trabajadores locales como a los migrantes tener una mayor movilidad regional.

- d) La ampliación de los periodos de contratación vuelve atractivos los mercados de trabajo, aun para la población local más pobre.
- e) Existen núcleos de jornaleros migrantes que ante la regularidad que han alcanzado algunos mercados de trabajo, así como por la ampliación de los periodos en los que se les contrata, han decidido asentarse y formar parte de la población local, perdiendo su condición de trabajadores migrantes.

Además de ello, con el tiempo se han conformado ciclos migratorios de jornaleros desde sus regiones de origen¹² a las localidades de atracción, por lo que se han establecido patrones migratorios donde los jornaleros se incorporan y, en función de sus redes sociales, acuden año con año a los diferentes lugares donde se les emplea.

CUADRO 9
DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LAS UE
PARA CONSEGUIR JORNALEROS
(PORCENTAJES RESPECTO DEL TOTAL)

Dificultades para conseguir trabajadores	Porcentajes de UE
Muy fácil	18.3%
Fácil	51.3%
Difícil	27.3%
Muy difícil	3.1%
Total	100.0%

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

Estas condiciones han posibilitado la conformación de mercados de trabajo en las regiones de atracción de jornaleros, donde la relación de la oferta y la demanda de trabajo se pre-

¹² Localidades con elevados grados de marginación.

senta en condiciones de regularidad, incluso en aquéllos en los que se aparece por periodos cortos de tiempo, como es el caso de la cosecha de la uva. Es decir, que concedores de los tiempos de demanda de mano de obra en los diferentes cultivos, los jornaleros migran año con año a esos mercados de trabajo, fenómeno que sucede en las hortalizas de exportación y en la caña de azúcar, entre los más importantes.

Dichos procesos permiten que en la actualidad el 60.6% de los productores no encuentran dificultades para conseguir los jornaleros que requiere la operación de su unidad productiva. Para el 27.3% de los empleadores conseguir jornaleros presenta cierto grado de dificultad, y sólo para el 3.1% esto representa una actividad muy difícil (véase Cuadro 9).

A pesar de que se presenta una disminución relativa de la demanda de trabajo migrante, la movilización de jornaleros desde los estados de Guerrero, Oaxaca, Veracruz e Hidalgo, entre otros, sigue teniendo una importancia mayor, ya que permite regular la relación entre la oferta y la demanda de trabajo en las regiones demandantes de jornaleros, y posibilita a los grandes productores atender con suficiencia su demanda de trabajo, de tal forma que en todo momento cuentan con los trabajadores necesarios para cumplir con sus metas de producción, en las condiciones salariales esperadas.

Para garantizar este flujo de mano de obra, los empresarios agrícolas que no disponen de una oferta de trabajadores abundante hacen uso de diferentes mecanismos con el fin de allegarse asalariados de regiones lejanas. Entre estos dispositivos se pueden mencionar: recurrir a los contratistas y utilizar las redes que ellos mismos han construido para hacerse de jornaleros agrícolas, las que han ido modificando y consolidando con el paso del tiempo, a saber: las caporalas de Sinaloa y el norte de Nayarit; la utilización de redes de subcontratación informal, donde algunos personajes de las comunidades de origen organizan a grupos de pobladores para acudir a los campos, a cambio de que los productores los nombren cabos, mayordomos o responsables de ciertas actividades. Este tipo de acopiadores

de jornaleros no son reconocidos ni por ellos ni por los empresarios como contratistas, pero en la práctica están presentes.

IMPORTANCIA DE LOS CONTRATISTAS

Los contratistas son aquellas personas que tienen relación con los jornaleros en sus comunidades de origen y que los movilizan, ya sea solos o con sus familias, bajo la promesa de un trabajo, de un ingreso y/o de condiciones de empleo determinadas; a cambio de ello, perciben un pago que en la mayoría de los casos es por trabajador enganchado o entregado en el predio (Sánchez, 2001).

Existen enganchadores que acuden a las comunidades de origen por los jornaleros, pero también los hay en los lugares de concentración de éstos. Ellos organizan a los trabajadores de las cuarterías (los *camioneteros*) y los trasladan al lugar donde los solicitan los empleadores.

Como se observa en el Cuadro 10, los cultivos más importantes donde los productores utilizan contratistas para abastecerse de jornaleros son: la uva (32.1%); el tomate rojo (23.5%); el chile (17.9%); la caña (13.4%); y el tomate verde (11.6%).

Otro aspecto que resulta importante considerar a partir de los resultados de la encuesta es que en la medida en que las UE utilizan más trabajadores, mayor es la necesidad de recurrir a los contratistas, ya que el 21.5% de las unidades que manejan de 51 a 200 jornaleros los necesita; mientras que el 51.2% de las que cuentan con más de 200 empleados agrícolas también recurre a ellos.

Al analizar por cultivo la importancia de los contratistas se observa que en la caña el 21.3% de las UE con 51 a 200 jornaleros los utiliza, mientras que el 83.3% de las unidades con más de 200 trabajadores también lo hace.

Los productores de tomate rojo en casi todos los tamaños de las UE utilizan contratistas. El 24% de las que requieren de

CUADRO 10
 IMPORTANCIA DE LOS CONTRATISTAS EN LAS UE, SEGÚN TAMAÑO Y CULTIVO PRINCIPAL
 (PORCENTAJES RESPECTO DEL TAMAÑO DE LA UE Y DEL CULTIVO)

Cultivos	Grupos de jornaleros por ue						Total
	1 a 5	6 a 20	21 a 50	51 a 200	201 y más		
Caña	0.0%	13.0%	7.3%	21.3%	83.3%	13.4%	
Tomate rojo	4.3%	0.0%	11.8%	24.0%	63.2%	23.5%	
Café	0.0%	1.9%	7.4%	9.1%	50.0%	3.6%	
Naranja	3.8%	1.4%	5.0%	50.0%	0.0%	5.5%	
Mango	0.0%	4.3%	0.0%	5.3%	12.5%	3.0%	
Manzana	0.0%	5.3%	7.7%	14.3%	20.0%	7.3%	
Calabacita	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	44.4%	4.7%	
Tomate verde	0.0%	19.2%	3.1%	20.0%	50.0%	11.6%	
Chile	0.0%	3.1%	14.7%	27.0%	53.3%	17.9%	
Melón	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	33.3%	9.5%	
Uva	0.0%	5.0%	20.0%	35.3%	65.2%	32.1%	
Durazno	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	1.9%		
Piña	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Plátano	0.0%	2.6%	10.0%	33.3%	0.0%	4.0%	
Tabaco	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
Otro	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	3.0%	
Total	0.8%	3.6%	8.0%	21.1%	51.2%	9.7%	

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJO 2009.

51 a 200 trabajadores los emplean, mientras que en el grupo de más de 200, el 63.2% hace uso de ellos.

En el caso del tomate verde, del chile y de la uva, los contratistas son importantes en casi todos los tamaños de UE, aun cuando la incidencia es menor en las empresas de mayor tamaño. En el cultivo del chile verde se observa que el 14.7% de las UE de 21 a 50 trabajadores utilizan contratistas; el 27% de las que requieren de 51 a 200 también lo hace; y el 53.3% de las que tienen más de 200 también echa mano de esta opción.

En el corte de la uva la mayoría de los tamaños de UE emplea contratistas. En las unidades que contratan de 21 a 50 trabajadores, el 20% requiere de sus servicios; en las que contratan de 51 a 200 trabajadores, el 35.3% consigue a sus jornaleros por este medio; y en el grupo con más de 200, el 65.2% recurre a los contratistas para allegarse la fuerza de trabajo que necesita.

Existen cultivos en los que no se recurre a los servicios de los contratistas, como son los de la piña y el tabaco. Esto se debe a que la mayoría de los empleadores contratan trabajadores de la población local y de comunidades próximas, además de que los jornaleros conocen los tiempos de cosecha¹³ y llegan solos, lo que reduce los costos de transacción, tanto para los campesinos como para los empleadores. También son los casos de cultivos como el de la naranja, el mango, el durazno y el plátano.

En su mayoría se trata de enclaves de producción en regiones cercanas a las localidades con elevados niveles de marginalidad, lo que garantiza un flujo permanente de jornaleros, por lo que no es necesario recurrir a los contratistas; por otra parte, una proporción importante de los productores son pequeños propietarios que no cuentan con las condiciones para obtener sus servicios.

¹³ La piña de Loma Bonita, Oaxaca, se cosecha desde mediados del siglo pasado, y los jornaleros van al corte año con año. En Nayarit pasa lo mismo con el tabaco, ya que los coras y los huicholes bajan de la sierra al corte y ensarte; ya no los llaman, ellos llegan solos.

En cuanto a la naranja, en la gran mayoría de los casos los productores no realizan las actividades de corte del producto, ya que al vender las cosechas en pie son los camioneros quienes se encargan de organizar el corte y la contratación de jornaleros. En esta cosecha se presentan características que la hacen muy diferente a la de otros cultivos, ya que tanto los acuerdos de trabajo como los intercambios del producto se realizan en procesos de subasta. Es decir, tanto el productor como los jornaleros acuden a un determinado lugar. Ahí, durante la mañana se inicia la negociación entre el empleador y los grupos de trabajadores. Conforme van contratando, los camioneros se dirigen a las huertas para realizar el corte hasta terminar por conformarse las cuadrillas necesarias. En ese momento finaliza la subasta de trabajo. Posteriormente, cuando inicia el arribo de los productores con su cosecha, empieza la del producto (Barrón y Hernández, 2013).

En el caso del tabaco, las tareas de corte, acarreo y secado se realizan con una combinación de población local y migrante. Sin embargo, se trata de flujos migratorios que acuden por su cuenta a las regiones productoras, por lo que no es necesario realizar actividades de enganche. Además de que la cosecha de tabaco se traslapa con el arranque del cultivo del frijol, por lo que las concentraciones de jornaleros para la cosecha de este último producto, que son mayoritarias, suelen ser aprovechadas por los productores de tabaco para proveerse de mano de obra (Pacheco, 2009).

Ya sea que se trate de trabajadores enganchados por medio de contratistas o contactados y trasladados por el propio empleador, lo que se observa es que entre más grande es el tamaño de la UE, mayor es la proporción de trabajadores migrantes que se emplean.

En el Cuadro 11 se aprecia que el 34% de las UE paga el traslado de los jornaleros desde sus comunidades de origen hasta el lugar de trabajo. En el caso del cultivo de tabaco, a pesar de utilizar una importante proporción de jornaleros migrantes no

CUADRO 11
PROPORCIÓN DE UNIDADES EMPLEADORAS QUE PAGAN EL TRANSPORTE DE JORNALEROS
DESDE LAS LOCALIDADES DE ORIGEN AL LUGAR DE TRABAJO
(PORCENTAJE RESPECTO DEL TAMAÑO Y DEL CULTIVO)

Cultivo principal	UE según número de jornaleros que contratan					Total
	1 a 5	6 a 20	21 a 50	51 a 200	más de 200	
Caña	12.5%	43.5%	61.5%	78.7%	33.3%	58.8%
Tomate rojo	13.0%	31.0%	32.4%	68.0%	78.9%	47.0%
Café	12.3%	9.4%	40.7%	36.4%	50.0%	16.6%
Naranja	3.8%	11.4%	35.0%	66.7%	33.3%	16.8%
Mango	24.6%	35.9%	46.2%	63.2%	62.5%	37.6%
Manzana	9.1%	15.8%	23.1%	42.9%	60.0%	23.6%
Calabacita	25.9%	33.3%	22.2%	28.6%	33.3%	29.2%
Tomate verde	27.3%	34.6%	15.6%	40.0%	100.0%	29.1%
Chile	14.3%	34.4%	32.4%	35.1%	53.3%	33.1%
Melón	37.5%	31.4%	60.0%	50.0%	66.7%	42.7%
Uva	0.0%	35.0%	30.0%	47.1%	56.5%	42.0%
Durazno	20.0%	37.0%	60.0%	0.0%	-	31.5%
Piña	26.3%	42.9%	66.7%	50.0%	-	36.8%
Plátano	13.4%	15.8%	60.0%	55.6%	100.0%	22.2%
Tabaco	-	-	-	-	-	-
Otro	7.1%	35.3%	66.7%	66.7%	50.0%	37.3%
Total	16.8%	26.6%	43.2%	55.2%	61.4%	34.0%

FUENTE: Base de datos de unidades empleadoras, ENJU 2009.

se les paga el traslado, ya que como se señaló previamente se trata de trabajadores que acuden por su cuenta a los lugares de trabajo.

Otro aspecto que se destaca del mismo cuadro es que en la medida en que el tamaño de la unidad productiva es mayor, más alta es la necesidad de contratar trabajadores migrantes, y menor la proporción de empresas que se arriesgan a enfrentar sus actividades con la disponibilidad que presentan los trabajadores de la zona, por lo que recurren al traslado de los jornaleros.

Entre las empresas que contratan de uno a cinco trabajadores, sólo el 16.8% paga el traslado de sus jornaleros; en las de seis a veinte, esta acción la realizan el 26.6%; entre las de cincuenta a 200, el 55.2% lo hace; y finalmente, entre las de más de 200 trabajadores, el 61.4% paga el transporte.¹⁴

Los grupos de cultivos donde el traslado de jornaleros es más importante son los de las hortalizas, ya que en el de tomate rojo el 68% de las unidades de producción de 51 a 200 trabajadores les paga el transporte; y entre las que cuentan con más de 200, el 78.9% se hace cargo de este servicio.

En el caso del tomate verde, el 40% de las UE que tienen entre 51 y 200 trabajadores pagan el transporte, y el 100% de las de más de 200 hace lo propio.

Lo mismo sucede en las unidades de mayor tamaño de frutales, en las cuales el pago del traslado es un incentivo importante para allegarse la fuerza de trabajo que requieren.

CONCLUSIONES

Existe una tendencia a la desestacionalización de la demanda de fuerza de trabajo que la ha modificado, encadenando la producción de diferentes productos a lo largo del año, lo cual ga-

¹⁴ Resulta probable que en las empresas con más de cincuenta empleados la subestimación de la respuesta se deba a la inadecuada selección del informante, es decir, que éste no se encuentre suficientemente enterado de todos los procesos de la empresa.

rantiza el empleo de jornaleros por periodos hasta de diez meses al año en la misma localidad o región.

En las regiones productoras de cultivos industriales y en los de frutales, los empleadores, mediante el uso de contratistas, han logrado desarrollar ciertos procesos para el suministro de jornaleros que les permite asegurar su demanda por largos periodos de tiempo. En consecuencia, los jornaleros acuden a ellos, ya sea por sus propios medios o enganchados, con la seguridad de que obtendrán empleo y de que será con los mismos patrones año con año.

Lo anterior ha permitido que los trabajadores migrantes cuenten con su empleo durante la mayor parte del año, estableciendo rutas migratorias que les permiten mantenerse ocupados mediante la movilización hacia sólo dos o tres regiones de atracción jornalera al año, trabajando en cada una por periodos de tres o más meses.

Sin embargo, a pesar de que los jornaleros son requeridos por amplios periodos, las agroempresas los contratan bajo el régimen de trabajadores temporales, sin contrato de trabajo ni prestaciones, y sólo consideran como empleados permanentes al personal técnico, al de gestión y al de supervisión del trabajo.

La mayoría de los trabajadores agrícolas se encuentran contratados por unidades de producción que emplean a 50 jornaleros o más, ya que dichas empresas emplean al 84.6% de los jornaleros temporales y al 90.1% de los permanentes.

Entre las empresas que configuran el mercado de trabajo rural, una proporción importante reconoce que ocupa a sus trabajadores por más de un mes y hasta diez meses, y en su mayoría los recontracta al año siguiente. Sin embargo, la falta de vigilancia por parte de la Secretaría del Trabajo permite que no se cumpla con lo establecido en la Ley del Trabajo para garantizar la estabilidad en el empleo.

No obstante lo anterior el método de remuneración que prevalece entre las empresas agrícolas es el de pago por día. Así lo hacen el 57.8% de los patrones, y el 30.5% lo hace a destajo. Sin embargo, que se les pague de esta forma no significa que

los trabajadores del campo reciban su pago cada día. Al final de cuentas el salario por día es sólo una forma de contratación, ya que se les exige el cumplimiento de una cuota de trabajo diaria, y en caso de no cumplirla la remuneración no se realiza; es decir, se han institucionalizado mecanismos duales de contratación, en el se les emplea por jornada, pero el pago se condiciona al cumplimiento de una tarea, lo que viene a ser una herramienta de control del ritmo de trabajo.

La utilización de contratistas tiende a encubrir las relaciones de subordinación del trabajo, generando incertidumbre entre los trabajadores sobre la figura del patrón, ya que quien negocia las condiciones y el salario es el contratista, mientras que la relación sólo se establece con el empleador al llegar al lugar de destino. En algunos cultivos, como en el de la naranja, el empleador es el camionero, ya que es él quien acuerda con los cortadores y es el propietario del producto.

Como se puede observar, en la agricultura intensiva existen las condiciones económicas para que las empresas puedan atender con solvencia los requerimientos legales en materia de contratación y de prestaciones de sus trabajadores. De igual manera, los periodos de trabajo son lo suficientemente amplios como para que también cumplan con el registro de los empleados, además de que pueden enterar a las autoridades sobre los días y las horas en que se encuentran a su servicio, pues para ello cabe utilizar los mismos medios que ocupan para garantizarles el pago diario. El registro de los jornaleros no resulta oneroso para los empresarios, ya que ellos mismos han generado un sistema complejo de remuneración del trabajo, donde combinan el cumplimiento de cuotas de producción con una tarea para acreditar el jornal, y esto lo han vinculado a un sistema de pago de sueldos semanal. Este mismo registro lo podrían utilizar para enterar de la contratación de empleados a las Juntas de Conciliación locales y al Instituto Mexicano del Seguro Social.

BIBLIOGRAFÍA

BARRÓN PÉREZ, MARÍA ANTONIETA

- 2013 “Empleo y desempleo intermitente en la agricultura de exportación. Una perspectiva de género”, en Flor Brown Grossman y Lilia Domínguez Villalobos (coords.), *México, mujeres y economía*, Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F.
- 1997 *Empleo en la agricultura de exportación en México*, Juan Pablos, México D. F.

CARTON DE GRAMMONT, H.

- 2009 “El boom agrícola y la persistencia de la pobreza en México”, en José Graziano, Sergio Gómez y Rodrigo Castañeda (eds.), *El boom agrícola y la persistencia de la pobreza rural. Estudio de ocho casos*, Organización para la Alimentación y la Agricultura de Naciones Unidas, Roma, pp. 226-263.

CARTON DE GRAMMONT, H. coordinador

- 1999 *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana*, Plaza y Valdés, México D. F.

HERNÁNDEZ TRUJILLO, JOSÉ MANUEL

- 2012 “El caso de México”, en F. Sotobaquero y E. Klein, *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural*, tomo II, Comisión Económica para América Latina-Organización Internacional del Trabajo-Organización para la Alimentación y la Agricultura de Naciones Unidas, Roma, Italia.
- 2006 “De la miseria a la pobreza (análisis de las migraciones internas en México)”, *Análisis Económico*, vol. XXI, núm. 46, primer cuatrimestre, México, pp. 209-235.
- 2003 “Globalización y desarrollo de nuevas formas de competencia en la agricultura”, *Análisis Económico*, núm. 37, primer semestre.

MUÑOZ CORONADO, AMPARO

1997 “La mujer jornalera en el Valle de Culiacán, Sinaloa”, en María Antonieta Barrón Pérez y Emma Lorena Sifuentes Ocegüera, *Mercados de trabajo rurales en México. Estudios de caso y metodologías*, Universidad Autónoma de Nayarit-Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., pp. 141-179.

PACHECO, LOURDES

2009 *Las cortadoras de tabaco en Nayarit*, col. “Cuadernos universitarios”, serie “Investigación”, núm. 1, Universidad de Nayarit, Nayarit.

REARDON, THOMAS y JULIO BERDEGUÉ

2008 *El papel del comercio minorista en la transformación de los sistemas agroalimentarios. Implicancias para las políticas de desarrollo*, Rimisp-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, Santiago de Chile.

SÁNCHEZ SALDAÑA, KIM

2001 “Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura”, *Estudios Agrarios*, año 7, núm. 17, mayo-agosto, pp. 61-103.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)

2009 *Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas*, México D. F, disponible en www.cipet.gob.mx/jornaleros/