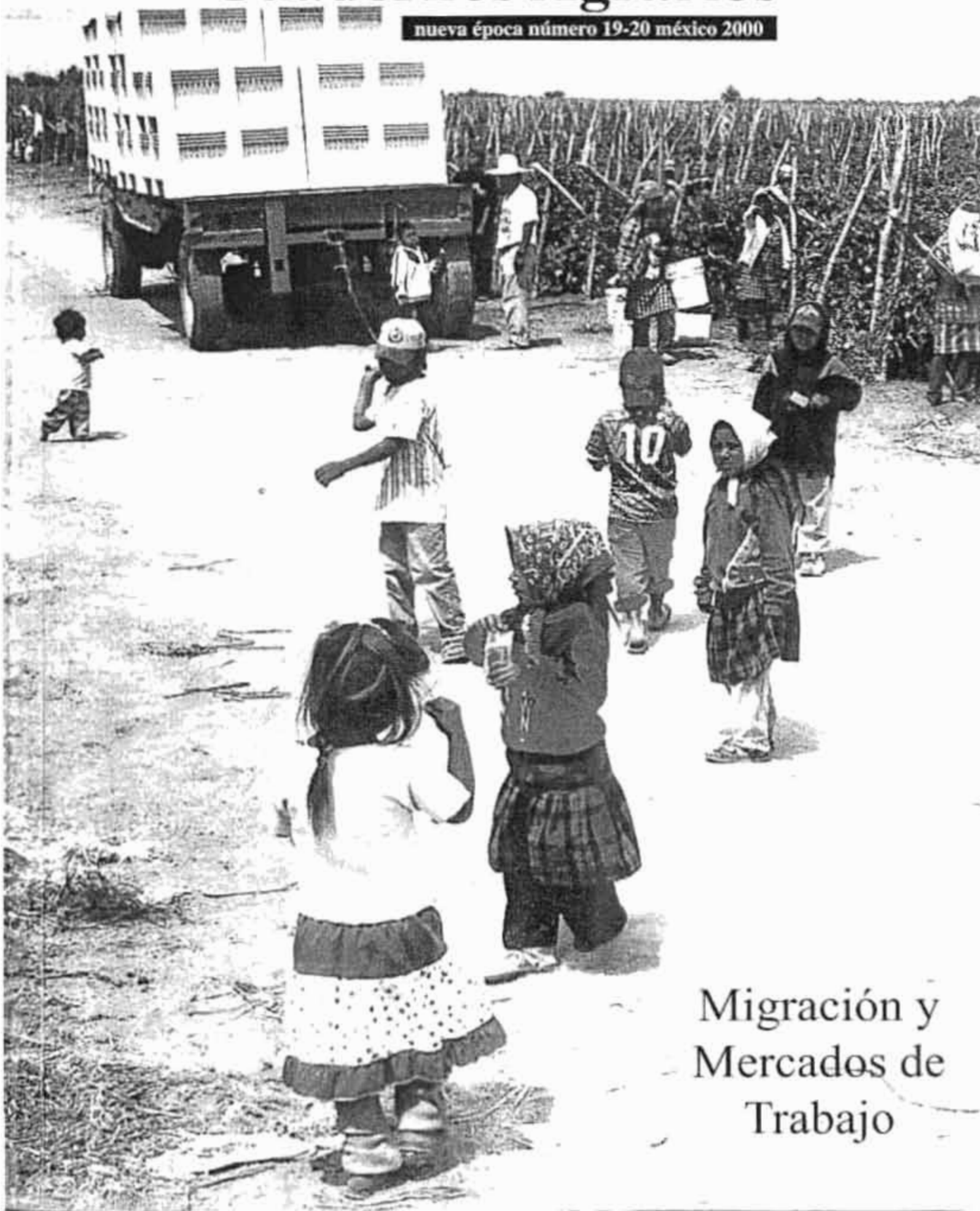


# Cuadernos Agrarios

nueva época número 19-20 México 2000



Migración y  
Mercados de  
Trabajo

C U A D E R N O S  
A G R A R I O S  
n u e v a   é p o c a  
1   9   —   2   0

---

M I G R A C I Ó N  
Y M E R C A D O S D E  
T R A B A J O

M é x i c o   2 0 0 0

© *Cuadernos Agrarios*  
nueva época años 9-10, números 19-20  
julio-diciembre 1999  
enero-junio 2000

portada: *Beatriz Canabal*

ISBN 968-6455-10-13

*Cuadernos Agrarios* es una publicación semestral de Cuadernos Agrarios, A.C.  
Joaquín Romo 54, col. Miguel Hidalgo, Tlalpan, D.F.  
Tel. y fax: 56 06 34 12

Tiraje mil ejemplares

Edición:

Federación Editorial Mexicana, S.A. de C.V.

Sinaloa 224-1, col. Roma

fenvilla@planet.com.mx

# Í n d i c e

Editorial 7

## MIGRACIÓN INTERNACIONAL

La comunidad rural oaxaqueña y la migración:  
más allá de las políticas agraria e indígena  
*Michael Kearney*, traducido por *Lucía Rayas* 11

Migrantes indígenas mexicanos en los Estados Unidos:  
nuevos derechos contra viejos abusos  
*Stefano Varese* 24

Identidad y Migración. Oaxaqueños en Napa  
y Sonoma, California  
*Martha Judith Sánchez* 35

Cultura, etnicidad y migración: los zapotecos en Los Angeles, California  
*Olga Montes García* 49

Miradas y esperanzas puestas en el norte:  
migración del centro de Veracruz a los Estados Unidos  
*Mario Pérez Monterosas* 68

La organización de los migrantes zacatecanos en los Estados Unidos  
*Miguel Moctezuma Longoria* 81

Programa Paisano: la política fiscal contra  
los derechos humanos de los migrantes mexicanos  
*David Chacón Hernández e Ignacio Becerra Saucedo* 105

## MIGRACIÓN INTERNA

Nuevos enfoques para el estudio del mercado  
del trabajo rural en México  
*Hubert C. de Grammont y Sara María Lara Flores* 122

Perfil ocupacional de la población indígena migrante  
de la ciudad de México  
*Leobardo Sánchez Piña* 141

Los nómadas del nuevo milenio  
*Antonieta Barrón y José Manuel Hernández Juárez* 150

Migración desde una región de expulsión: la Montaña de Guerrero  
*Beatriz Canabal Cristiani* 169

Frontera Sur  
*María Cristina Renard* 189

Política neoliberal y seguridad médica de los trabajadores agrícolas en los años noventa: Zamora, Michoacán <i>J. Luis Seefoó Luján y F. Javier Manzo López</i>	207
Apropiación de territorio y migración en una región campesina del estado de Guerrero <i>Arturo León López y Elsa Guzmán Gómez</i>	220
Tipos contemporáneos de trabajadores y de migrantes estacionales en un mercado tradicional de trabajo agrario <i>Mónica Bendini, Pedro Tsakoumagkos, Martha Radonich y Norma Steimbregger</i>	241
La educación para los niños migrantes indígenas de Guerrero <i>Humberto Santos Bautista</i>	273
RESEÑAS	
<i>Como la crisálida devino mariposa. La política agrícola europea y su papel en la hegemonía mundial</i> , de Arturo León López <i>Guillermo Almeyra</i>	293
Coloquio sobre políticas públicas de atención al migrante. Memoria. Oaxaca: Editado por el Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca <i>Sergio Sarmiento Silva</i>	299
<i>Migración y relaciones de género en México</i> , de Dalia Barrera y Cristina Oehmichen <i>Beatriz Terrazas Mata</i>	309
ENTREVISTAS	
Entrevista a Jesús Martínez Saldaña, dirigente de la Coalición de mexicanos en el extranjero por el voto en el 2000 <i>Francis Mestries</i>	312
Entrevista a Emilio López Gámez. Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos <i>Francis Mestries</i>	318
El mercado de trabajo indígena en los campos de Sinaloa. Entrevista con María Teresa Guerra, diputada local del estado de Sinaloa <i>Beatriz Canabal Cristiani</i>	324
Entrevista a Arturo Pimentel <i>Sergio Sarmiento Silva</i>	331

# Nuevos enfoques para el estudio del mercado de trabajo rural en México

*Hubert C. de Grammont y Sara María Lara Flores \**

## Introducción

Pocos han sido los investigadores que se han interesado en estudiar el mercado de trabajo que se genera en torno a las actividades agrícolas. Quizá porque se tiene la impresión de que el sector agropecuario, en un país como el nuestro, no es lo suficientemente dinámico para constituir un mercado de trabajo estable o porque se piensa que lo que domina en este sector son los intercambios de trabajo entre grupos campesinos, sin que medie realmente una relación mercantil de compra-venta.

En parte esto es cierto. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo de 1991, se calculaba que más del 50 % de los trabajadores asalariados laboraron para patrones que contratan de una a cinco personas - y sólo 12% con empresarios que contratan más de 10; más del 50% trabajaron para comuneros o ejidatarios; más del 50% como jornaleros en la producción de cultivos básicos, maíz y frijol principalmente; y más del 50% trabajaron sin percibir algún tipo

de remuneración (Lara, 1996). Esto nos indica la importancia que tiene el propio sector campesino con relación a la generación de empleo rural.

No obstante, también es un hecho que el empleo rural se ha visto fuertemente modificado como resultado del importante proceso de reestructuración productiva del sector agroexportador, a partir de la segunda mitad de los 80 y de manera más fuerte en la década de los 90. Este proceso se logró sobre la base de la combinación tecnologías de punta (semillas de alto rendimiento, análisis de suelos y de las plantas para la aplicación de los fertilizantes, plásticultura, fertirrigación, producción bajo invernaderos, sistemas computarizados, etcétera) y una flexibilización en el uso de la mano de obra (Lara y C. de Grammont, 1999). El resultado ha sido un notorio incremento de los rendimientos en los productos de exportación (hortalizas, flores y frutas, principalmente), lo que ha generado un aumento en el empleo asalariado en este sector.

Los datos de las Encuestas Nacionales de Empleo aportan interesantes datos al respecto. Permiten observar un

\* Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.



incremento de 540,352 empleos para la categoría de los jornaleros (trabajadores ocasionales) entre 1991 y 1997, mientras el número de trabajadores de planta creció en 145,114 empleos en la misma fecha (C. de Grammont, 1999).<sup>1</sup> Sin embargo, es difícil prever hasta donde podrá incrementarse el empleo asalariado en el campo en la década que se ha iniciado. Los datos sobre México, así como para otros países de América Latina, muestran que estamos frente a un proceso que está teniendo importantes consecuencias no sólo en la magnitud del empleo rural, sino en las modalidades que hoy en día éste presenta. Esto nos obliga, más que nunca, a repensar las herramientas conceptuales y metodológicas para estudiar el mercado de trabajo rural.

En este artículo analizamos las diferentes propuestas que se han hecho para estudiar el mercado de trabajo rural. Con base en una revisión crítica de los distintas corrientes de estudio, proponemos un nuevo enfoque que retoma el análisis del mercado de trabajo como un espacio en donde confluyen oferta y demanda, mediadas por contextos sociales y culturales que intervienen para definir su comportamiento.

## ¿Cómo se ha estudiado el mercado de trabajo rural en México?<sup>2</sup>

El primer trabajo que abordó el problema de los trabajadores agrícolas en

México fue el de Luisa Paré.<sup>3</sup> Su propuesta metodológica, aún ubicada en el contexto de los análisis de la estructura agraria y de los procesos de proletarización, en voga en la década de los setenta, consiste en analizar la relación que mantienen los trabajadores con la producción campesina (la tierra), por un lado y con el trabajo asalariado, por el otro. Con base en ello, define una serie de situaciones que van del campesino al proletario, pasando por la condición de semiproletario. En la misma línea metodológica se publicaron el libro de Aguirre Beltrán y C. de Grammont (1982) y la compilación de C. de Grammont (1986).

Sin embargo, realmente fue Enrique Astorga (1985) el primero en México en tener como objeto de estudio al *mercado de trabajo rural*, propiamente dicho. Su libro constituye un importante aporte, por la amplitud con la que se aborda el tema y por los ejemplos que ofrece. Bajo su enfoque el mercado de trabajo rural se analiza como un espacio en donde la fuerza de trabajo se comporta como cualquier otra mercancía. Por ello, su metodología se orientó a captar las fases (promoción, acopio, transporte, almacenamiento y consumo) y niveles (nacional e internacional) que comporta dicho mercado de trabajo.

Para Astorga el mercado de trabajo rural se refiere tanto a los procesos de producción de peones como a la distribución y consumo de la fuerza de trabajo, así como a los canales y niveles

por los cuales ésta transita. Considera al trabajador agrícola o peón como una "mercancía humana" que responde a una demanda definida por el número de jornales que cada planta requiere, de acuerdo al nivel tecnológico existente en un momento dado. En este sentido, el empleo estaría dado por el tipo de demanda que se genera en torno a cada cultivo.

Su análisis es característico del enfoque neoclásico, que considera que la movilidad de los trabajadores se rige por las leyes de la oferta y la demanda, factores que tenderían a equilibrarse, como sucede en otros mercados. Nada más lejos de esto, el mercado de trabajo no es un lugar donde oferentes y demandantes se encuentren libremente, porque tanto la oferta como la demanda se encuentran mediadas por contextos sociales y culturales complejos que segmentan a los trabajadores en un sinnúmero de categorías; tantas como la sociedad misma ha creado con criterios de clase, etnia, sexo y generacionales.

Para dar cuenta de esta segmentación en el mercado de trabajo rural, algunos autores se han apoyado en la teoría del mercado dual, desarrollada por Piore (1971).

De acuerdo con dicho enfoque se plantea lo siguiente:

a) Que el mercado laboral se divide en dos segmentos: el primario y el secundario. En el *sector primario* se reagrupan los empleos mejor pagados,

más estables, más interesantes y los trabajadores más privilegiados. El sector *secundario*, que se caracteriza por los elementos opuestos, comprende a todos los grupos en desventaja o "marginados": las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, así como los empleos peor pagados e inestables, de tal manera que se conforma por los sectores más débiles políticamente.

b) La dicotomía del mercado se explica por factores institucionales e históricos: tecnología, estructura ocupacional, costumbres y composición de la fuerza laboral.

c) La movilidad de los trabajadores dentro de los mercados es muy limitada, y son sobre todo los trabajadores del segmento secundario los que se encuentran atrapados en él.

d) Las características del capital humano que plantean los neoclásicos (años de escolaridad y adiestramiento) casi no tienen influencia sobre los sueldos y sobre los puestos de trabajo, de manera que quienes se encuentran en el mercado secundario no es porque carezcan de las calificaciones adecuadas, sino por la dificultad que existe para acceder a los mejores trabajos y por la escasez de los mismos (Llamas, 1987).

De acuerdo con este enfoque los mercados primarios y secundarios forman parte de una misma unidad en donde los trabajadores se encuentran escindidos por mecanismos institu-



cionales que legitiman la existencia de la segmentación de ciertos grupos. Basándose en este enfoque Antonieta Barrón (1993) y Emma Lorena Sifuentes (1996) analizan el comportamiento de los mercados de trabajo que surgen en torno a la producción de hortalizas en México, en las dos últimas décadas. Ambas investigaciones ponen particular interés en estudiar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo rural.

Barrón considera que forman parte de los mercados primarios aquellos mercados desarrollados, propios de las empresas modernas dedicadas a la producción hortícola. Estos se caracterizarían, desde su punto de vista, por tener una división social del trabajo más marcada. Por su parte, los mercados secundarios serían los menos desarrollados y con una débil división del trabajo. El empleo femenino se daría principalmente en los mercados primarios como resultado de una mayor diversificación de ocupaciones.

Siguiendo con este planteamiento se propone una metodología que permita captar el tipo de mercado al que concurre la fuerza de trabajo<sup>4</sup>. Para ello, se considera relevante estudiar: el patrón de cultivos, las características de los productores y el perfil de las unidades de producción, el estudio del volumen y la comercialización de la producción, los rasgos generales de la mano de obra asalariada que interviene en la producción y su perfil sociodemográfico, las distintas etapas del proceso de trabajo,

la condición en la que laboran los trabajadores y las migraciones que se generan, así como los conflictos sociales y laborales. Como temas particulares se añaden algunos aspectos que se refieren a las mujeres (fecundidad, anticoncepción, etc.) y otros a la relación del trabajador con la tierra.

En el mercado de trabajo rural encontramos, en efecto, una dicotomía entre grupos de trabajadores, clasificados como calificados, que ocupan los mejores puestos y cuentan con mejores condiciones de trabajo y empleo, frente a aquellos que serían típicamente clasificados en el segmento secundario. Sin embargo, el mercado de trabajo rural ofrece un abanico de situaciones complejas que dificultan la aplicación mecánica del enfoque dual. Por ejemplo, las modernas empresas exportadoras de hortalizas en México privilegian la contratación de mano de obra femenina local para tareas de selección y empaque de productos, en tanto que ocupan mano de obra indígena y migrante para tareas de campo en los peores empleos. Mujeres e indígenas, participan de lo que podría caracterizarse como mercados desarrollados y con una fuerte división del trabajo, sin embargo, ambos laboran en condiciones de extrema precarización, que en el esquema dual no sería propia de los mercados primarios.

La corriente segmentacionista aparece como una variante de la teoría institucional. Ella aporta algunos elementos nuevos, porque su aporte sus-

tantivo se encuentra en la noción de estratos. Considera que al interior de cada segmento puede existir poca movilidad "por falta de información y calificaciones, pero principalmente por el tipo de actitudes con respecto al trabajo" (De la Garza, 1996:53).

Algunos trabajos posteriores de Michael Piore forman parte de esta corriente.<sup>5</sup> En ellos plantea que en el sector primario se encuentran dos estratos: en el superior se ubican los profesionistas y gerentes, y en donde el nivel educativo es fundamental para su movilidad. Este segmento tiene más posibilidades de desarrollar su creatividad e iniciativa. En cambio, el nivel inferior corresponde a trabajos calificados pero taylorizados y, por lo tanto con pocas posibilidades de creatividad (De la Garza, 1996). De esta manera, en los estratos superiores del segmento primario se encuentran las mejores condiciones laborales, mientras en los estratos inferiores las situaciones de empleo precario.

En el mercado de trabajo rural que se crea en torno a las empresas agroexportadoras de México, podría identificarse un estrato superior escindido sexualmente, en donde los hombres ocupan los puestos de ingenieros, técnicos, mecánicos, tractoristas, etcétera, reconocidos como calificados, mientras las mujeres, aun si calificadas, no son reconocidas como tales, y son asignadas a trabajos taylorizados dentro de los paquetes y agroindustrias. Sin embargo, las empresas establecen distintas estra-

tegias. Por ejemplo, las empresas florícolas ubicadas en el estado de México contratan mano de obra femenina para realizar tareas centrales en la producción de rosas y otras flores de invernadero. Estas mujeres son un segmento relativamente estable, contratado de tiempo completo para llevar a cabo las tareas de corte y manejo de flores en los invernaderos o de selección y empaque; gozan de ciertas prestaciones sociales y se les ofrecen estímulos a la productividad, pero sus condiciones de empleo son siempre peores que las de los hombres. En el caso de las hortalizas, en el Noroeste del país, las mujeres son contratadas para las tareas de empaque y acondicionamiento de productos. No gozan de ningún tipo de contratación ni de estabilidad contractual, son remuneradas por tarea y la variabilidad de horarios y duración en el empleo es muy grande, sin embargo, se encuentran en mejores condiciones de empleo que los indígenas que laboran en las cosechas. Estas situaciones dan cuenta de la complejidad de la estructura del mercado de trabajo rural.

Actualmente, la introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organizar el trabajo, que se ponen en marcha con los procesos de reestructuración que han tenido lugar en el sector agropecuario, complican aún más la situación del mercado de trabajo rural. Especialmente, el problema de la flexibilidad introduce una variante conceptual y metodológica importante en

la que vale la pena detenerse (Lara, 1998).

### La segmentación del mercado de trabajo en el contexto de la flexibilidad productiva

Aunque el punto de partida de la flexibilidad es que la mano de obra, dadas sus características de calificación, es fácilmente sustituible y movilizable, en la práctica la segmentación del mercado de trabajo impide esta movilidad porque con ella ni la mano de obra ni los puestos de trabajo son fácilmente intercambiables. Tan es así, que algunos grupos son sistemáticamente excluidos y condenados al desempleo o a ocupar empleos precarios. De esta manera, surgen distintas explicaciones con respecto a lo que reproduce la segmentación del mercado de trabajo con los nuevos modelos productivos.

Sengenberger plantea que la segmentación es el resultado estructural de la solución de los problemas de mano de obra, teniendo en cuenta los diferentes intereses y condiciones de las empresas (1988:349). Para tal efecto, considera que las empresas pueden optar por generar *mercados internos*,<sup>6</sup> es decir, aquellos que existen al interior de algunas empresas, con una estructura más o menos rígida y una complejidad variable (Carrillo y Hualde, 1990). De acuerdo con este autor, los mercados internos favorecen la flexibilidad cuali-

tativa de la empresa e incrementen la movilidad de la mano de obra, así como su capacidad y disposición para adaptarse a los cambios técnicos, restringiendo con ello el intercambio con el *mercado de trabajo externo* (1988:349). Este último está integrado por los trabajadores que la empresa contrata eventualmente cuando los requiere.

Para Sengenberger, las restricciones en la intercambiabilidad de los puestos y de la mano de obra con calificaciones iguales o comparables da como resultado una *segmentación horizontal*, a menudo ésta es el producto de barreras interpuestas por grupos de profesionistas o de especialistas. Mientras, la *segmentación vertical* designa las desigualdades entre distintos segmentos de trabajadores (1988). En ambos casos se trata de cantidades diferenciadas de trabajo, cada una con determinadas características y por ello intercambiables en forma limitada; pero considera también que la intercambiabilidad de la mano de obra y de los puestos de trabajo se restringe aun cuando en la práctica tienen contenidos similares de calificación, basándose en una normatividad explícita o implícita, por lo cual cierto tipo de trabajadores no puede acceder a cierto tipo de puestos. Esta normatividad tiene como "mecanismo consolidador" la estigmatización de ciertos grupos, a los cuales "se les asignan iguales o similares cualidades o un mismo comportamiento laboral, aun cuando objetivamente puedan ser muy variables". Por

ejemplo, cuando se considera que todas las mujeres tienen las mismas cualidades: delicadeza, paciencia, habilidad, etcétera (Sengenberger, 1988:355).

La situación que sufren las mujeres, así como los indígenas, migrantes e ilegales, en el mercado de trabajo rural en México es típica de una segmentación vertical. Porque la estigmatización que se hace de sus características físicas se convierte en el mecanismo consolidador o justificador de una estructura de empleo que los condena a los peores puestos y a los trabajos más penosos. En la mayoría de los casos, los indígenas son empleados para realizar tareas de corte y cosecha, para labores de desyerbe, raleo, etc., tareas que se realizan a pleno sol, pagadas las más de las veces "a destajo", sin contratación formal, sin prestaciones sociales, en forma eventual y con horarios de duración indeterminada.

A su vez, entre los trabajadores no indígenas son las mujeres las que viven una situación similar, aunque gozan de ventajas frente a los indígenas. Las tareas que realizan ellas por lo regular se llevan a cabo en lugares cerrados (invernaderos, empaques, procesadoras de alimentos, etc.); sus condiciones de trabajo son mejores porque se desempeñan en un local con ciertos servicios, pero sobre todo porque tienen un mejor trato de parte de supervisores y empleadores. En tanto, los indígenas son maltratados con actitudes racistas que justifican que no se les ofrezca ningún tipo

de servicio, ni mientras trabajan ni para vivir, ya que en la mayoría de los casos se trata de migrantes que se quedan a vivir temporalmente cerca de las empresas. Algunos terminan por quedarse a vivir en estos lugares, por falta de alternativas de empleo en sus lugares de origen.

Las mujeres que llamamos "locales" porque son originarias de los mismos lugares en los que se asientan las empresas, si bien tienen una mejor condición laboral que los indígenas, guardan una clara situación de desventaja frente a los hombres, también locales. Jamás se les ofrece un puesto que sea tipificado como calificado; sería el caso del trabajo de tractorista, estibador, chofer, mecánico, o técnico de algún empaque o invernadero. La mayoría de las veces desempeñan trabajos manuales y sin herramientas, bajo el argumento de que carecen de una calificación para acceder a mejores puestos. El razonamiento es contradictorio, porque en realidad las mujeres tienen la calificación adecuada a los puestos que se les ofrece (Kergoat, 1982).

En otros trabajos ha sido demostrado (Lara, 1993, 1995) que las mujeres que participan en las empresas agroexportadoras pueden contar con una calificación que se requiere para el desempeño de sus tareas y sin embargo, la desvalorización de sus competencias lleva a legitimar la asignación de los puestos más bajos que los hombres en la estructura ocupacional, con el consecuen-



te efecto en términos salariales. Esta situación se pone hoy más en evidencia, al introducirse en las empresas agroexportadoras nuevas modalidades productivas que plantean nuevas exigencias de calificación y polivalencia de los trabajadores, elementos que dan nuevas dimensiones a la segmentación del mercado de trabajo.

Michon (1987) considera que la segmentación actual del mercado de trabajo es resultado de la puesta en marcha de dos tipos de flexibilidad: la *flexibilidad cuantitativa* y la *flexibilidad cualitativa*. Si la reestructuración empresarial pone el acento en la introducción de cambios organizativos, que se apoyan en las fluctuaciones temporales de la actividad o en las variaciones en la demanda, la flexibilidad significa simple *variabilidad* y por lo regular deriva en inestabilidad laboral y precarización del empleo. Mientras, si se trata de aspectos cualitativos, en particular referidos a la diversificación de productos, cambios en los gustos o preferencias de los clientes o desplazamiento de la demanda de un producto a otro, la flexibilidad significa *polivalencia*<sup>7</sup> y recalificación.

Atkinson<sup>8</sup> analiza un esquema de empresa flexible basado en dos tipos de flexibilidad: la flexibilidad *numérica* (o cuantitativa), que se asegura mediante una mano de obra periférica; y la *funcional* (o cualitativa), que se logra gracias a la polivalencia de los trabajadores del núcleo central. Este autor plantea que cuando las empresas se ven obli-

gadas a reducir su personal, al menos temporalmente para satisfacer sus necesidades de flexibilidad cuantitativa, limitan las contrataciones en los empleos menos necesarios y de las personas más fácilmente recontratables. Mientras que, cuando la empresa desarrolla la polivalencia de su personal para lograr una flexibilidad cualitativa, será sólo en última instancia que decidirá separarse de este tipo de personal.

En el contexto del mercado de trabajo rural, en un país como México, en donde la protección laboral ha sido escasa si no es que nula y existe una oferta abundante de mano de obra, difícilmente se desarrolla un mercado interno compatible con condiciones de estabilidad laboral. Lo que regularmente encontramos es la capacidad para generar mercados internos con personal local, que vive cerca de las empresas. Los hombres que se insertan en estos mercados lo hacen para desempeñar tareas centrales, frecuentemente relacionadas con el manejo y mantenimiento de alguna maquinaria; actividades de control y supervisión de procesos productivos, tanto en campo como en invernaderos o empaques; así como tareas que requieren de una calificación para el manejo de nuevas tecnologías (fertilización, manejo de invernaderos, conducción de plantas, etc.). En ocasiones pueden formar parte de una minoría que conforma el personal de planta de las empresas con cierta estabilidad laboral en una empresa.

De acuerdo con Kern y Schumann, la segmentación actualmente se genera porque no existe una relación directa entre "una situación económica satisfactoria y la adopción de nuevos modelos de producción". Lo que en gran parte se debe a "la persistencia de un amplio campo de operaciones manuales sencillas, en el que desde el punto de vista capitalista no se ve la menor ventaja en una renovación cualitativa".<sup>9</sup> Es decir, consideran que hay cierto tipo de industrias en donde la valorización óptima del capital pasa por una combinación de métodos de producción nuevos y tradicionales. Lo que no se explica como resultado de un desfase temporal que en el corto plazo puede superarse, sino como el producto de una elección "perfectamente consciente" entre dos lógicas diferentes de fabricación.

En la agricultura mexicana, es claro que la reestructuración productiva no sigue un solo camino sino que combina diferentes métodos de producción y de organización del trabajo. En otras investigaciones (Lara, 1998; Lara y C. De Grammont, 1999) hemos demostrado que las estrategias empresariales, en el sector agroexportador, son sumamente versátiles y se ajustan a las condiciones políticas, sociales, económicas, culturales y ecológicas de cada lugar (Long, 1996).

En México, si bien algunos agricultores incorporan nuevas tecnologías ahorradoras de energía y de agua, como la labranza cero, el riego por goteo, la

plasticultura, los abonos verdes, el uso de fertilizantes y plaguicidas naturales, este balance no sólo es de índole técnica, sino social, ya que se realiza tomando en cuenta las oportunidades locales y las ventajas que ofrece la presencia de un sector campesino, con potencial productivo, al que puede delegarse la parte de los procesos productivos más intensivos en mano de obra, a través de formas asociativas o de agricultura "de contrato". De la misma manera, puede recurrirse a un sector de trabajadores agrícolas, entre los cuales existe una presencia indígena y femenina significativa, contratados como mano de obra temporal, para que cumpla con habilidad y a bajo costo la realización de numerosas tareas que garanticen una mayor calidad del producto.

La presencia de diferentes tipos de trabajadores y su especialización en el desempeño de variadas funciones a lo largo de los ciclos productivos, tanto en el campo como en los empaques o procesadoras de productos, permite a las empresas establecer formas flexibles de organización del trabajo que aseguran el control de calidad de los productos y una gran adaptabilidad a los ritmos del mercado, limitando el riesgo que representan las inversiones en capital de fijo.

De esta manera, se recurre a una *flexibilidad cuantitativa*, que se expresa en términos contractuales mediante: variabilidad de horarios y eventualidad en el empleo; o en términos salariales, mediante formas de pago a destajo, por



tarea o por producto, propias de las formas de organización de tipo taylorista-fordista. A su vez, puede descansar en una *flexibilidad cualitativa* que se traduce en exigencias de calificación, especialización e implicación para los trabajadores, organización en equipos o círculos de trabajo, estímulos a la productividad y otras formas propias de los nuevos modelos productivos aplicados en la industria. Una y otra modalidad no son incompatibles (Lara, 1998).

Los efectos que se producen en el mercado de trabajo, tras la puesta en marcha de estas estrategias van en diferentes direcciones. En ocasiones tienen un drástico impacto sobre el empleo, reduciéndolo; otras veces se incrementa, sobre todo cuando las nuevas tecnologías permiten intensificar los ciclos productivos e incrementar los rendimientos.

Los marcos conceptuales que intentan explicar el problema de la segmentación aportan una dimensión interesante para el estudio de los mercados de trabajo. Sin embargo, seguimos encontrando que su alcance explicativo es limitado para analizar los procesos que están teniendo lugar actualmente en el medio rural, no sólo a causa de la reestructuración de las empresas, sino de los procesos de deterioro y empobrecimiento del conjunto de la población campesina. Para avanzar en este sentido haremos algunas propuestas en el siguiente inciso.

## El mercado de trabajo rural como espacio social complejo de interacción entre oferta y demanda

El mercado de trabajo rural es un espacio social complejo, de interacción entre la oferta de mano de obra que proviene de pueblos y comunidades campesinas pobres y la demanda generada por las empresas. Ambos espacios, de oferta y demanda, se transforman constantemente, no sólo por factores económicos macroestructurales (procesos de globalización, nueva división internacional del trabajo, procesos de reestructuración de las empresas, pauperización de las familias campesinas, etc.) sino por razones sociales y culturales que se definen localmente, tanto de lado de las empresas como de los pueblos de donde proviene la fuerza de trabajo.

Del lado de las empresas (esquema 1) esta dinámica se genera por los procesos de modernización y de reestructuración productiva, en los cuales la adopción de nuevas tecnologías no es más que un aspecto entre otros (Lara y C. de Grammont, 1999; Lara, 1998). A su vez, los diferentes procesos de asociación, concentración de capital y ubicación en cadenas productivas que asegura a las empresas el acceso a los mercados internacionales, hace que algunas de ellas adquieran la dimensión de empresas globales. Pero su potencialidad para constituirse como un mercado de traba-

jo depende de la capacidad que logran para allegarse la mano de obra que requieren y gestionarla de acuerdo a sus necesidades.

La consolidación de estas empresas en el mercado abierto fortalece las viejas zonas de atracción de mano de obra, que hasta ahora se habían ubicado esencialmente al noroeste del país, pero, a la vez, permite la conformación de nuevas zonas de atracción a donde se instalan nuevas empresas (Jalisco, Hidalgo, San Luis Potosí, Tamaulipas). Además, no sólo modifica cuantitativamente los flujos migratorios sino que cambia las condiciones de trabajo y remuneración de los trabajadores, las exigencias de las empresas en términos de la calificación del trabajo, así como los períodos mismos de demanda de trabajo.

Si bien, siempre se resalta el interés de las empresas agroexportadoras mexicanas por procurarse mano de obra abundante y barata, lo cierto es que con los procesos de reestructuración productiva, que actualmente llevan a cabo, no siempre prevalece esta lógica. Ya vimos arriba como éstas administran con diferentes criterios la mano de obra local y la migrante, la indígena y la no indígena, con lo cual generan un mercado de trabajo segmentado.

Ciertas labores, y ciertos puestos de trabajo se ofrecen principalmente a la mano de obra local. Dicha asignación se realiza en el marco de un contexto social y cultural que privilegia a esta mano de obra por sobre la que es

migrante. De este modo, se configuran diferentes segmentos entre la mano de obra local: femenina y masculina. El acceso de las empresas a este tipo de mano de obra se da a través de empleadores (mayordomos, capataces, administradores etc.) que difunden las necesidades que tiene, y estimulan la oferta, la que por lo regular regresa cada ciclo productivo.

No obstante, cuando la mano de obra local resulta insuficiente, las empresas generan una demanda que produce flujos migratorios desde otras regiones del país. Para acceder a esta mano de obra, que proviene de zonas de expulsión, ellas desarrollan diferentes canales de enganche y contratación de trabajadores.<sup>10</sup> Este sistema de aprovisionamiento de fuerza de trabajo opera como un mecanismo regulador, de parte de las empresas.

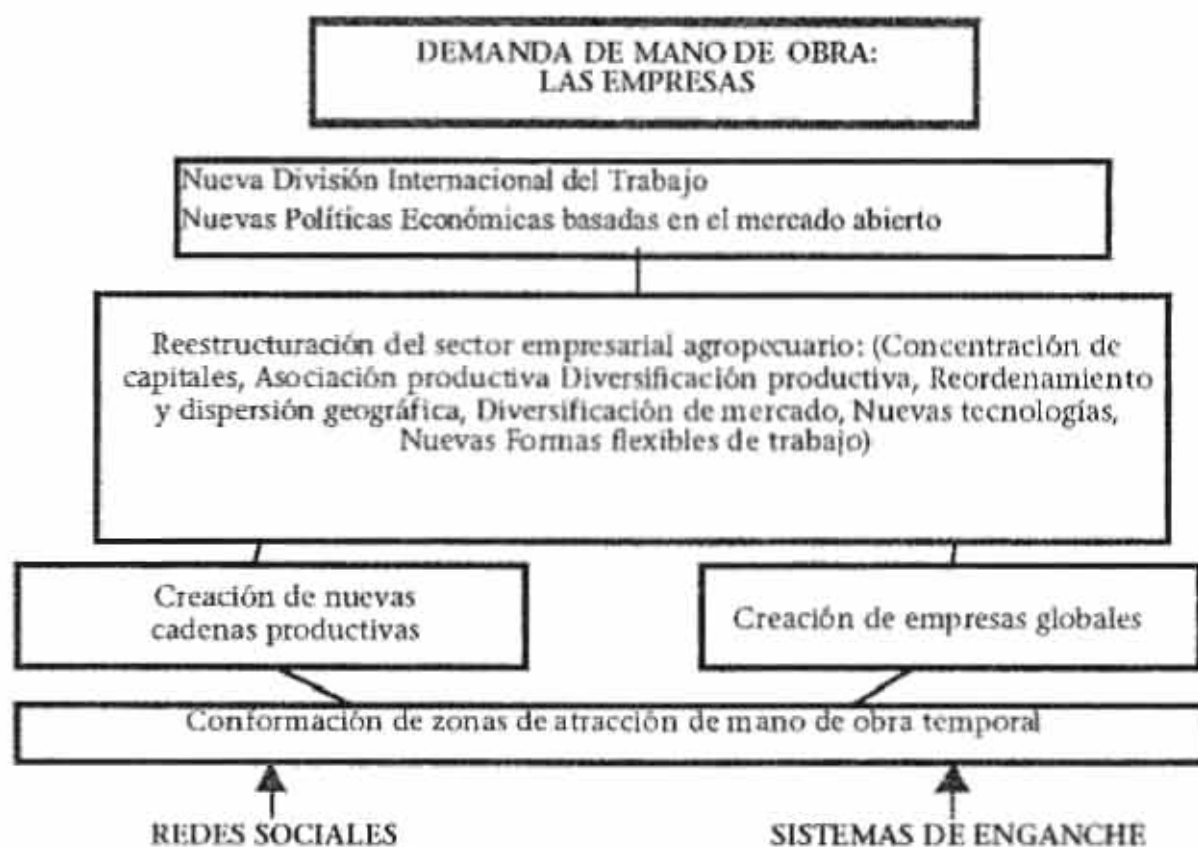
En el sistema de contratación a través del enganche se dan por lo menos 3 situaciones, de acuerdo a la relación que se establece entre los migrantes y los enganchadores (esquema 3). La primera corresponde a los pequeños contratistas que llevan gente de su pueblo a las empresas. Estos actúan más como representantes de su comunidad (intermediarios sociales), que como intermediarios al servicio de las empresas (intermediarios patronales) y se mueven sobre la base de la reciprocidad y lealtad al igual que en las redes sociales (ver adelante). La segunda se refiere a los grandes contratistas que mueven cien-

tos, o hasta miles, de jornaleros y actúan como pequeños empresarios que surten de mano de obra a las empresas. Sus relaciones sociales con los migrantes son contractuales y a menudo de engaño. Finalmente, encontramos a los llamados "camioneros" que son pequeños contratistas de mano de obra. Ellos alojan a los migrantes que viajan por cuenta propia y les consiguen trabajo en las empresas. También en este caso la relación entre el camionero y los migrantes es de tipo contractual.<sup>11</sup>

Del lado de las comunidades (esquema 2) dos elementos generan nuevas dinámicas: la crisis de la producción

tradicional campesina y el crecimiento demográfico, que está produciendo una generación de pobladores rurales sin tierra ni posibilidad de conseguirla en el futuro.<sup>12</sup> Ambos fenómenos alientan la constitución de una oferta cada vez mayor. En el caso de los campesinos pobres que migran el trabajo aparece como una actividad complementaria, aunque absolutamente necesaria ya que no pueden vivir sin combinar el jornal con la producción de autoconsumo.<sup>13</sup> En el caso de los pobladores rurales sin tierra la situación es mucho más dramática ya que dependen exclusivamente de su salario para vivir.

Esquema 1



La dinámica de la migración y la relación de ambos grupos con el mercado de trabajo es diferente. Los migrantes con tierra establecen procesos de migración de retorno, saliendo de sus pueblos cuando su propia producción se lo permite, mientras los sin tierra establecen migraciones circulares sobre largos períodos.<sup>14</sup> Esta situación muestra que se trata de una población que perdió o está en vías de perder, todo vínculo con su pueblo de origen sin poder establecer un nuevo hogar. No son migrantes definitivos como en el tradicional proceso de migración campo-ciudad; son migrantes permanentes.

Las diferentes situaciones que presenta la población en las zonas expulsoras conforman una oferta de trabajo diferenciada. Esta diferenciación refuerza la segmentación que caracteriza al mercado de trabajo rural porque coloca a los trabajadores en una situación de desventaja social en relación a otros, lo que nada tiene que ver con problemas de calificación para el trabajo que se les ofrece.

Al mismo tiempo, las comunidades acceden a diferentes niveles del mercado de trabajo (regional, nacional o internacional). Las opciones para integrarse a estos mercados se definen a partir de una complejidad de elementos, entre los que destacan las estrategias de reproducción que pone en marcha cada localidad, tomando en cuenta los recursos materiales con los que cuenta (infraestructura carretera, transporte, escuelas, medios de comunicación con el

exterior, etc.); la diversificación de actividades productivas que logra tener para el conjunto de sus miembros (agrarias, pequeña industria, comercio, artesanía, etc.); los recursos ecológicos y naturales de cada región (alternativas de sustentabilidad); los procesos de organización social y productiva, entre otros. Sin embargo, un factor decisivo para determinar el tipo de mercado al que se puede acceder son las redes sociales que cada comunidad logra establecer, con base en alianzas y lealtades primordiales, que ayudan a sus miembros a establecer los canales de acceso a ciertos mercados, nacionales o internacionales (esquema 3).

Tan importante es la potencialidad de las redes sociales, que aquellas comunidades que carecen de ellas, a pesar de la necesidad apremiante que tienen de buscar fuentes de empleo alternas, se ven limitadas a participar en mercados locales y/o regionales, laborando para otros campesinos o empresas pequeñas, en donde las condiciones de empleo son aun más desventajosas (sin salario o con salarios muy bajos). Los miembros de dichas comunidades no tienen más opciones que incorporarse en las formas de enganche y contratación que las empresas despliegan para allegarse mano de obra. En cambio, las comunidades que han logrado constituir redes sociales para la migración pueden optar a mejores mercados.<sup>15</sup>

Las redes sociales se convierten así, en el mecanismo regulador de la oferta de mano de obra por parte de las comu-

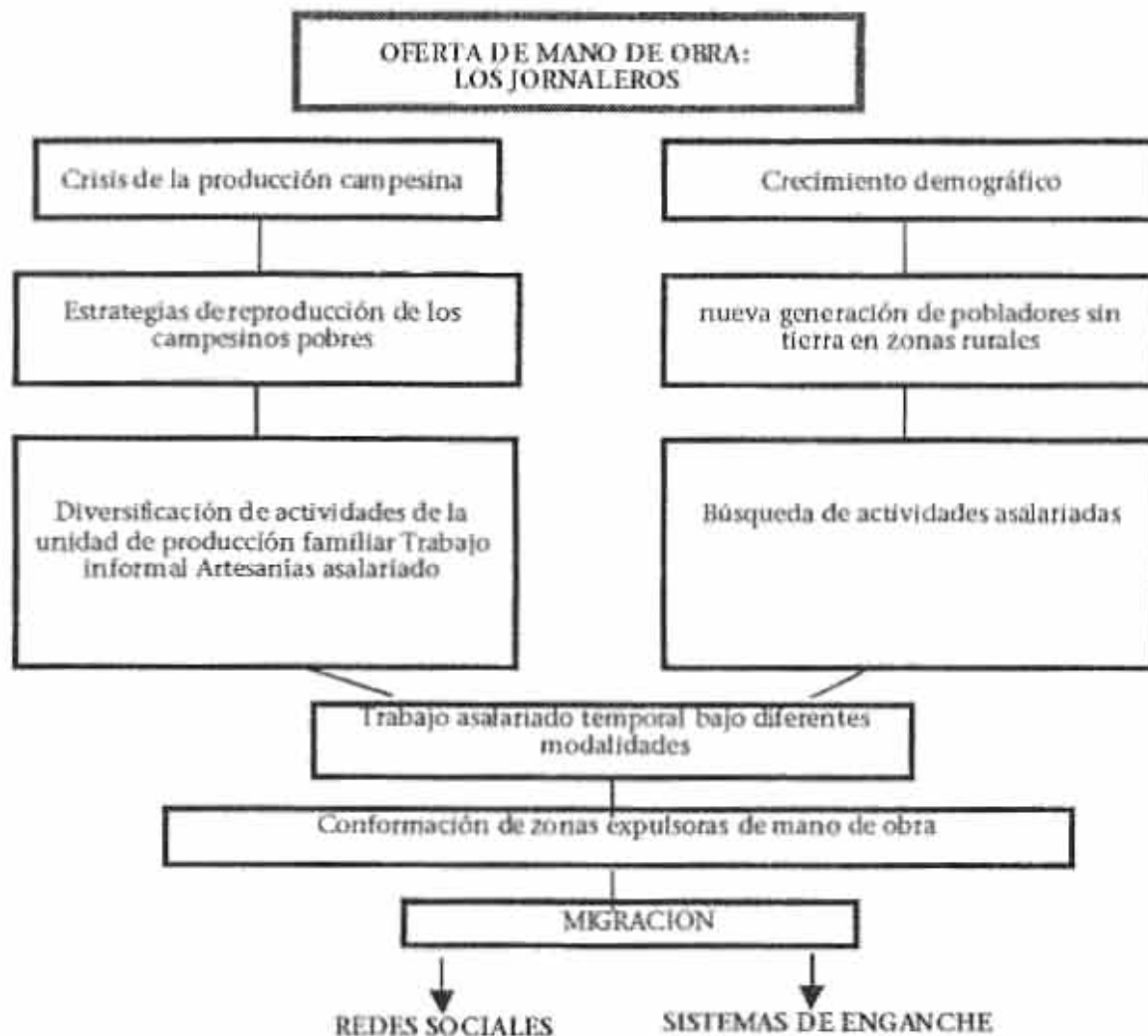


nidades, y es lo que les permite incorporarse a un mercado de trabajo en posición de fuerza o de debilidad. A la vez, es lo que hace que sus miembros adquieran determinadas posiciones en un mercado de trabajo que, de hecho, se encuentra segmentado.

En síntesis, el mercado de trabajo rural opera como un espacio de interacción entre oferta y demanda. Pero en donde la oferta tiene una dinámica de constitución que depende de una serie

de factores económicos que provocan la expulsión de mano de obra de ciertas comunidades, mediada por una serie de elementos de carácter social y cultural que regulan su acceso a dicho mercado. En tanto que la demanda, participa también de una dinámica que le confieren los procesos de reestructuración productiva, mediados por una serie de elementos de carácter social y cultural que generan un mercado de trabajo segmentado.

Esquema 2



## Conclusión

El estudio del mercado de trabajo como un espacio que funciona con la misma lógica que cualquier otro mercado y se regula naturalmente por la ley de la oferta y demanda, como lo plantea el enfoque neoclásico, se convirtió en una traba para la comprensión de múltiples dimensiones que se expresan en este espacio social. Entre otras cosas, porque bajo este enfoque la fuerza de trabajo se considera como una mercancía homogénea e indiferenciada (el hombre-peón de Astorga, 1985).

Es el enfoque dual el que incorpora una dimensión sociológica al estudio de los mercados de trabajo (Pries, 2000).

En el caso del mercado de trabajo rural tuvo la virtud de poner énfasis en las diferencias que existen al interior mismo de los trabajadores. Diferencias que no pueden ser analizadas como simples categorías que dan lugar a complejas tipologías, sino como segmentos que se contraponen en una estructura de fuertes asimetrías.

Los enfoques para el análisis del mercado de trabajo que hemos presentado en este artículo hacen hincapié en las instituciones (empresas, empleadores, contratistas, etcétera) que generan una demanda. Buscan explicar cómo estas instituciones regulan la oferta y contribuyen a segmentar la fuerza

Esquema 3





de trabajo mediante oposiciones binarias<sup>16</sup>. Sin embargo, no nos permiten dar cuenta de la complejidad del mercado de trabajo rural, justamente porque en la conformación de este mercado interviene la lógica de las empresas para gestionar el empleo y regular la oferta de acuerdo a sus necesidades e intereses, pero también las comunidades de donde provienen los trabajadores ponen en práctica sus propias estrategias de acceso a los mercados y mediante redes sociales intentan regular su oferta.

En el enfoque que proponemos se intenta crear un marco conceptual que permita analizar al mercado de trabajo rural como un espacio social en el cual confluyen oferta y demanda, cada una de ellas con una dinámica particular de funcionamiento, pero ambas reproduciendo una segmentación que refleja las asimetrías de clase, género, étnicas y generacionales propias de nuestra sociedad.

## Bibliografía

- Aguirre-Beltrán, M. y H. C. de Grammont (1982), *Los jornaleros agrícolas en México*, Ed. Macehual, México.
- Astorga, E. (1985), *El mercado de trabajo rural en México: la mercancía humana*, Era, México.
- Bartra, R. (1974), *Estructura agraria y clases sociales en México*, Era, México.
- Barron, M.A. (1993), "Los mercados de trabajo rurales: el caso de las hortalizas en México", tesis de doctorado, Facultad de Economía, UNAM, México.
- (1997), "Características de los mercados de trabajo en los cultivos no tradicionales de exportación: el caso de las hortalizas en México" en M.A. Barrón y E.L. Sifuentes (coord.) *Mercados de trabajo rurales en México: estudios de caso y metodologías*, Facultad de Economía-UNAM/ Universidad Autónoma de Nayarit, México.
- Barron, M.A. y E.L. Sifuentes (1997), *Mercados de trabajo rurales en México: estudios de caso y metodologías*, Facultad de Economía-UNAM/ Universidad Autónoma de Nayarit, México.
- Carrillo, J. y Hualde, A. (1990), "Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras" en González-Aréchiga, B. y Ramírez, J.C. (comp.) *Subcontratación y Empresas Transnacionales*, COLEF-Fundación Fredrich Eber, México.
- C. De Grammont, Hubert (1986), *Asalariados agrícolas y sindicalismo en el campo mexicano*, Juan Pablos, México (en prensa).
- "El sector agropecuario y el desarrollo rural en la perspectiva de la globalización", ponencia presentada en el seminario *Confronting development: assessing Mexico's economic and social policy challenges*, Center for US-Mexican Studies, UCLA, San Diego, 4-5 de junio de 1999.
- CDIA, Centro de Investigaciones Agrarias (1974), *Estructura agraria y desarrollo agrícola en México*, FCE, México.
- De la Garza, E. (1993), *Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México*, IIE-UNAM/División de Ciencias y Humanidades-UAM-I, México.
- (1996), *La Reestructuración Productiva en América Latina*, Universidad Warwick, Inglaterra, (mecanoscrito).
- Kergoat, D. (1982), *Les Ouvrières*, Sycomore, París.
- Kern, H. y Schumann, M. (1987/88), "Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial" en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, Madrid.
- Lara, S. M. (1988), 1988: "El perfil de la [or-

- nada agrícola actual y su mercado de trabajo" en *Las Mujeres en el Campo*, Josefina Aranda B. (compiladora), Instituto de Investigaciones Sociológicas, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, México.
- (1992), "La flexibilidad del mercado de trabajo rural", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, IISUNAM, México.
- (1993), "Le conditionnement des produits maraichers dans l'état de Sinaloa: où comment une solidarité se façonne à travers solidarités et conflits", *Cahiers du GEDDIST*, núm. 7, IRESO, París.
- (1995), *Jornaleras, temporeras y bólas-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, UNRISD-Nueva Sociedad, Caracas.
- (1995b), "Las empacadoras de hortalizas en Sinaloa: historia de una calificación escatimada" en Soledad González y Vanía Salles (coords.), *Género y transformaciones agrarias*, PIEM-COLMEX, México.
- (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, Procuraduría Agraria-Juan Pablos, México.
- Lara, S. M. y C. De Grammont, H. (1999), "Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural en las empresas hortícolas" en *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana*, Hubert C. de Grammont (coordinador), IIS-UNAM-Plaza y Valdés, México.
- Long, Norman (1996), "Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural", en Sara M. Lara y Michele Chauvet (coord. tomo) *La Sociedad Rural Mexicana frente al Nuevo Milenio*, H.C. de Grammont y H. Tejera (coord. De serie), Plaza y Valdés, INAH-UAM/Az.-IIS/UNAM, México.
- Llomas, I. (1987), "Teorías del empleo y de la determinación del salario" en *Revista Iztapalapa*, Año 7, núm. 14, junio-diciembre, UAM-Iz., México, pp.71-85.
- Michon, F. (1987), "Flexibilité et marché du travail" en *La Flexibilité du Travail, Cahiers Français* n° 231, mayo-junio, La Documentation Française, París.
- Paré, Luisa (1977), *El proletariado agrícola en México. ¿Obreros agrícolas o campesinos sin tierra?*, Siglo XXI, México.
- Piore, M. (1971), "The dual labor market: theory and complications" en D.M. Gorgon, *Problems in political economy: an urban perspective*, Heath and Company, Lexington, Mass.
- Sengenberger, W. (1988), "Introducción sobre la investigación del mercado de trabajo en la RFA. Instituciones y Factores", en *Lecturas sobre Mercado de Trabajo en la República Federal de Alemania(I). Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Sifuentes, E.L. (1996), *Los mercados de fuerza de trabajo en la agricultura de Nayarit en el periodo 1970-1994 y la participación femenina*, Tesis de maestría, Facultad de Economía, UNAM, México.

## Notas

- Según la Encuesta Nacional de Empleo había en 1991 2,236,822 jornaleros que representaban el 40.4% del total de los sujetos agropecuarios, mientras en 1997 eran 2,777,174 y representaban el 43.2% del total de los sujetos agropecuarios. En cuanto a los trabajadores de planta (clasificados como empleados en la Encuesta) había 109,738 empleados en 1991 (1.9%) contra 254,852 en 1997 (3.9%). Es importante agregar que estos empleos se dieron en condiciones de extrema precarización, ya que la Encuesta de 1997 señala que el 43% de estos asalariados obtuvieron menos de dos salarios mínimos mensuales y más del 50% de los trabajadores laboraron sin remuneración alguna.
- Un texto en el cual se hace una revisión amplia de trabajos anteriores sobre el asalariado rural, el proletariado agrícola-

- la y el empleo, se puede ver en Lara, S. "Notas metodológicas para el estudio del mercado de trabajo rural" en Roberto Diego (coord.) *Investigación social rural: buscando pasos en la arena*, uam-Xoch/Plaza y Valdés, México.
- 3 Un trabajo anterior fue coordinado por Carlota Botey, con la participación de J.L. Heredia y M. Zepeda, intitulado *Los jornaleros agrícolas migratorios una solución organizativa*, Secretaría de la Reforma Agraria, 1975. Sin embargo, este importante texto se mantuvo como un documento de trabajo de dicha secretaría, con circulación restringida.
  - 4 Se trata de una propuesta que surge como resultado de un Seminario sobre Mercados de Trabajo Agrícolas, organizado por Emma Lorena Sifuentes y Omar Wicab en el marco del Programa Interdisciplinario de Investigación e Informática sobre Asuntos Rurales de la Universidad Autónoma de Nayarit, que tuvo lugar en mayo de 1993. Véase Barrón y Sifuentes, 1997.
  - 5 M. Piore, "Notes for a Theory of Labor Market Stratification" en R. Edwards, M. Reich y D. Gordon, *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass, D.C. Heath and Co., 1975; M. Piore y S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980 (citados por Llamas, 1987).
  - 6 Para un análisis de los mercados internos en las empresas norteamericanas, véase P. Osterman, *Los mercados internos de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984.
  - 7 Se entiende como la posibilidad que tiene un trabajador de ocupar varios puestos de trabajo, gracias a que cuenta con una formación general y técnica suficientemente amplia y un interés especial en la calidad de su trabajo. El símbolo de ese nuevo perfil de trabajador es el antiguo obrero "prudhoniano" (Boyer, 1987).
  - 8 "Flexibility planning for an uncertain future", *Focus*, 1985 (citado por Michon, 1987).
  - 9 Para ejemplificar este proceso dicen que "basta con pensar en la falta de interés económico de una tecnología sofisticada en ciertas etapas de fabricación, tales como el embalaje" (p. 15).
  - 10 De acuerdo a resultados preliminares de una investigación que hemos llevado a cabo en varios estados de la república (Proyecto unam papiit in303297), un 75% de los migrantes son contratados a través del sistema de enganche y el resto migró por cuenta propia, sea de manera individual o a través de las redes sociales. Localizamos en el Estado de Oaxaca a 75 contratistas capaces de movilizar a 33 mil migrantes hacia las empresas hortícolas del noroeste del país (en primer lugar Sinaloa y luego Sonora y Baja California sur y norte). De estos consideramos que un tercera parte actúan como intermediarios sociales y el resto como empleados de las empresas.
  - 11 Siempre de acuerdo a resultados preliminares de nuestra investigación (ibid.), un 75% de los migrantes son contratados a través del sistema de enganche. El resto migra por cuenta propia, sea de manera aislada o a través de las redes sociales. Localizamos en el estado de Oaxaca a 75 contratistas capaces de movilizar a 33 mil migrantes hacia las empresas hortícolas del noroeste. De estos consideramos que una tercera parte actúan como intermediarios sociales y el resto como empleados de las empresas.
  - 12 La mayoría de los jornaleros migrantes tienen tierra en su pueblo de origen (73%), aunque una pequeña proporción de ellos (6%) dejó de cultivarla porque ya no produce nada. Los jornaleros que no tienen tierra representan un 27% del total de los migrantes y conforman el grupo social más desprotegido del medio rural (ibid.).

- 13 Los campesinos que migran como jornaleros son ampliamente deficitarios en su producción de maíz. En promedio cubren sus necesidades por 7 meses pero los hay que, a pesar de tener tierra, declaran comprar maíz todo el año (ibíd.).
- 14 Este tipo de migración afecta a cerca de 20% de la población migrante, pero un 14% de ella ha establecido su hogar en algún campamento agrícola de las empresas en donde trabajan. En concordancia con este dato, el 19% de los migrantes declaran no tener casa en su pueblo de origen (ibíd.).
- 15 Nuestros datos de campo nos indican que son las comunidades que han logrado construir redes sociales las que acceden al mercado internacional, mientras las demás se limitan a trabajar en el mercado rural nacional, bajo el control de los contratistas que las empresas envían.
- 16 Tales como: mercados primarios y secundarios, internos o externos; o aquella división provocada por la aplicación de dos formas de flexibilidad distintas (cualitativa/cuantitativa o numérica/funcional) adoptadas por las empresas de acuerdo con sus intereses.