

---

## *Análisis del mercado de trabajo rural en México en un contexto de flexibilización*

Sara María Lara Flores\*

### **De los trabajadores agrícolas al mercado de trabajo rural**

**E**n México aún son pocas las investigaciones que se refieren al estudio del mercado de trabajo rural. La temática surge como tal hacia mediados de la década de los ochenta. Antes, el interés estuvo enfocado al análisis de la estructura agraria y/o de los sectores o clases sociales que la integran.

Autores como Stavenhaguen (1969), Gutelman (1971), Pozas y Horcacas (1971) y Bartra (1974), así como el trabajo realizado por el CDIA (1974), tuvieron como objeto de estudio la *estructura agraria del país*, y en este contexto analizaron la existencia de campesinos pobres o de agricultores sin tierra, que podrían ser considerados como jornaleros o proletarios porque dependían básicamente de la venta de su fuerza de trabajo para lograr su subsistencia. Especialmente Gutelman y Bartra se interesaron en el proceso de “descampesinización” o “proletarización” del campesinado pobre, que a su modo de ver era el resultado del tipo de desarrollo capitalista que se había impuesto en el campo mexicano.

Sin duda se trata de estudios fuertemente influenciados por las tesis de Lenin en *El Desarrollo del Capitalismo en Rusia* y de Kautsky en su obra sobre *La Cuestión Agraria*. Por lo mismo, otorgaron especial importancia a la conformación de una clase social cuya existencia está directamente relacionada con la posesión o no de la tierra, su productividad, la pertenencia de otros medios para ha-

---

\* Doctora en Antropología. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

cerla producir, así como con la capacidad para trabajarla por sí mismos, con ayuda familiar o mediante la contratación de mano de obra asalariada. En este sentido, la metodología utilizada descansaba fundamentalmente en una estricta contabilidad de factores que intervienen en la producción, lo que permitió la elaboración de complejas tipologías de unidades de producción. Así, el libro del CDIA (1974) se convirtió en un “clásico” para los estudiosos del campo mexicano, porque presenta una tipología de los distintos estratos en los que se pueden agrupar las unidades productivas a nivel nacional.

Por su parte, el libro de Roger Bartra acerca de la *Estructura Agraria y Clases Sociales en el Campo* desató una importante polémica entre dos corrientes de análisis que se hicieron famosas en México: la de los “campesinistas” y la de los “descampesinistas”, también llamados “proletaristas”<sup>1</sup>.

Bartra hizo un minucioso análisis de las clases sociales que pueden encontrarse entre los productores agrícolas. Su método consistió en contabilizar los insumos y la producción de cien unidades agrícolas encuestadas en el Valle del Mezquital, en el estado de Hidalgo. Para realizar este análisis considera importante imputarle un precio a la renta de la tierra (como mecanismo de extracción de plusvalía), al desgaste de la maquinaria y medios de producción, y al trabajo aportado (aun si se trata de trabajo familiar o propio). Sus variables intentan reflejar las condiciones en las que operan las distintas unidades productivas al enfrentarse al mercado, y detectar cuáles de ellas arrojan un saldo positivo o negativo. Sus conclusiones señalan un intenso proceso de proletarización del campesinado, imposibilitado de revertirse.

Un poco más tarde, pero como parte de esa discusión orientada a explicar la tendencia de la estructura de clases en el campo mexicano, aparecen los estudios que tienen como objeto de investigación a *los trabajadores agrícolas* o, más concretamente, al *proletariado rural*. El libro de Luisa Paré (1977) es pionero en este tema en México, y fueron relevantes el libro de Mario Aguirre-Beltrán y Hubert C. de Grammont (1982) y la compilación de C. de Grammont (1986), que recoge distintas situaciones en México. Uno de los méritos indiscutibles de estos libros es ante todo el haberle dado visibilidad social a un grupo social escasamente estudiado en esa época<sup>2</sup>.

La propuesta metodológica de Luisa Paré consistía en hacer un recuento del origen de los ingresos de los trabajadores: en tanto que considera que la proletarización consiste en un proceso que se refleja en la paulatina pérdida de los medios de producción, su objetivo consiste en estudiar las situaciones que van desde la semiproletarización hasta la completa separación del trabajador de sus medios de producción y su sostenimiento básicamente a partir de la venta de su fuerza de trabajo. Su estudio se apoya en la aplicación de un cuestionario a trabajadores agrícolas del Valle del Mezquital, en Hidalgo, y de la zona cañera de Atencingo, en Puebla.

El libro de Luisa Paré (1977) y los trabajos de Aguirre-Beltrán y Hubert C. de Grammont (1982 y 1986) buscaron dar cuenta de la importante heterogeneidad entre los asalariados agrícolas. En este sentido elaboraron tipologías no de unidades productivas, como en los estudios anteriormente citados, sino de los trabajadores. Para ello tomaron como base distintos indicadores de diferenciación de este grupo social. Paré considera como elementos importantes de clasificación del asalariado a su vínculo con la tierra, el carácter eventual o permanente del empleo, su calificación, la condición migratoria y la empresa contratante. Grammont, además de dichos elementos, incluye también la pertenencia o no a un grupo étnico.

En la medida en que el objetivo de estas investigaciones fue el estudio de los sujetos que se incorporan al mercado de trabajo destacando su carácter de clase (no por nada se estudia “al proletariado”), sus instrumentos metodológicos buscaron captar la situación de los responsables de las unidades productivas, fundamentalmente de hombres adultos con tierra y sin tierra. Por lo mismo dejaron de lado la situación de otros grupos que también forman parte del asalariado rural, como son las mujeres y los niños, que pocas veces tienen acceso a la tierra (aunque esto ha cambiado recientemente)<sup>3</sup>. Por otro lado, si bien se interesaron en las empresas contratantes, al poner el acento en el estudio de los trabajadores no analizaron el mercado de trabajo como el espacio donde se realiza la venta de la fuerza de trabajo.

## **El enfoque de los mercados de trabajo**

Sin duda 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 los 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 concuerda con el 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 tal 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). Este es el caso del trabajo de Antonieta Barrón (1993), para quien el mercado de trabajo es "...el lugar en donde se ofrece y demanda fuerza de trabajo asalariada...". Otro estudio es el de Emma Lorena Sifuentes (1996), quien analiza el comportamiento de los mercados de trabajo en el estado de Nayarit, al noroeste del país, en las dos últimas décadas. Ambas investigaciones ponen particular interés en estudiar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo rural.

Barrón se apoya en la teoría institucional que considera la existencia de un mercado de trabajo dual con la presencia de mercados primarios y secundarios: 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, con una débil división del trabajo. El empleo femenino se daría principalmente en los mercados primarios, como resultado de una mayor diversificación de ocupaciones. Para apoyar su tesis Barrón realiza un estudio en doce localidades productoras de hortalizas ubicadas en seis estados del país.

De acuerdo con este planteamiento se ha propuesto una metodología que permitiría captar el tipo de mercado al que concurre la fuerza de trabajo<sup>4</sup>. Para ello se considera relevante estudiar las siguientes cuestiones: 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 a la relación del trabajador con la tierra.

La teoría del mercado dual surge como parte de la corriente institucionalista, que critica fuertemente los postulados neoclásicos. Considera que el mercado da origen a instituciones y reglas, y que los postulados neoclásicos se alteran por una serie de normas, costumbres y procedimientos administrativos (Carrillo y Hualde, 1990; De la Garza, 1996). Esta teoría surgió gradualmente de una serie de estudios históricos realizados en Estados Unidos, Francia e Italia, así como del análisis de mercados de trabajo urbanos. En esta corriente debe ubicarse el texto de Michael Piore sobre el mercado de trabajo dual (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 y más inestables, de manera tal 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 los puestos de trabajo, de manera que quienes se encuentran en el mercado secundario no lo están porque carezcan de las calificaciones adecuadas, sino por la dificultad que existe para acceder a los mejores trabajos y por la escasez de éstos (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 institucionales que legitiman la existencia de la segmentación de ciertos grupos.

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 flores en México privilegian la contratación de mano de obra femenina local para tareas de corte y manejo de flores en los invernaderos, cuya realización sin duda requiere de una calificación que no es reconocida por las empresas, en tanto que ocupan mano de obra indígena y migrante para tareas de campo, realizando los peores empleos. Ambos grupos, mujeres e indígenas, participan de lo que podría caracterizarse como mercados desarrollados y con una fuerte división del trabajo. Sin embargo, laboran en condiciones de extrema precarización.

La corriente segmentacionista es una variante de la teoría institucional. Define al mercado de trabajo como el conjunto de mecanismos e instituciones a tra-

---

vés de los cuales la fuerza de trabajo es comprada y vendida. Su aporte sustantivo se encuentra en la noción de estratos, entre los que existe poca movilidad "...por falta de información y calificaciones, pero principalmente por el tipo de actitudes con respecto al trabajo..." (De la Garza, 1996: 53).

En trabajos posteriores, Michael Piore matiza su punto de vista con respecto a la teoría del mercado dual, para formar parte de esta corriente (Piore, 1975, Piore y Berger, 1980: citados por Llamas, 1987). Plantea que al interior del sector primario se encuentran dos estratos: en el superior se ubican los profesionistas y gerentes, cuya movilidad se asocia con el avance de la profesión, y en donde el nivel educativo es fundamental. Este segmento tiene más posibilidades de desarrollar su creatividad e iniciativa. En tanto que en el nivel inferior, aunque éste correspondería a trabajos calificados, la mayoría serían taylorizados, y por lo tanto rutinizados y con pocas posibilidades de creatividad (De la Garza, 1996).

Podría identificarse a las mujeres como formando parte de un estrato superior escindido sexualmente, en donde los hombres ocupan los puestos de ingenieros, técnicos, mecánicos, tractoristas, etcétera, reconocidos como calificados, mientras que ellas, aun si están calificadas, no son reconocidas como tales, y son asignadas a trabajos taylorizados dentro de los empaques y agroindustrias.

El enfoque radical de la corriente segmentacionista plantea que la segmentación estará ligada a la voluntad de los empleadores de reforzar su libertad de acción económica dividiendo a los trabajadores ("dividir para reinar"). Las empresas, en el cuadro de un mercado en crecimiento, se esfuerzan por integrar aquella parte del personal que juega un papel decisivo en la producción. Pero para limitar el costo de esas políticas intentan al mismo tiempo exteriorizar la fracción de los trabajadores que ocupan un lugar periférico con relación a la actividad central.

En las modernas empresas agroexportadoras encontramos distintas estrategias. Puede detectarse un grupo de trabajadores de planta para tareas de mantenimiento, supervisión y organización de la empresa. Este grupo es fundamentalmente masculino. Por su parte, 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 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. Por el contrario, 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. Esta situación complejiza la estructura del mercado de trabajo.

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, complica aún más la situación del mercado de trabajo rural. Especialmente, el problema de la flexibilidad agrega una variante conceptual y metodológica importante en la que vale detenerse.

### **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 es fácilmente sustituible y movilizable dadas sus características de calificación, en la práctica la segmentación del mercado de trabajo ofrece precisamente un aspecto contrario, pues ni la mano de obra ni los puestos de trabajo son fácilmente intercambiables, aun al aplicarse nuevas formas de organizar el trabajo e incorporar tecnologías blandas.

En cambio, algunos grupos son sistemáticamente excluidos y condenados al desempleo o a ocupar empleos precarios. De esta manera surgen distintas explicaciones respecto de qué es lo que reproduce la segmentación del mercado de trabajo al ponerse en marcha 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. No significa reducción ni estancamiento de la flexibilidad, sino una reestructuración de ésta guiada por el interés empresarial (1988: 349). Para tal efecto considera que las empresas pueden optar por generar *mercados internos*<sup>5</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 cualitativa de la empresa e incrementan 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* (Sengenberger, 1988: 349).

Para Sengenberger, las restricciones en la intercambiabilidad de los puestos y de la mano de obra con calificaciones iguales o comparables da por resultado una *segmentación horizontal*, que a menudo es el resultado de barreras interpuestas por grupos de profesionistas o de especialistas, mientras que la *segmentación vertical* designa las desigualdades entre distintos segmentos de trabajadores (1988). En ambos casos se trata de cantidades diferenciadas de trabajo de acuerdo 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 pueden acceder a cierto tipo de puestos. Esta normatividad pue-

de tener 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 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 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 son empleados para realizar tareas de corte y cosecha, para labores de desyerbe, raleo, etc., 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 por 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.

No obstante, frente a la población local masculina las mujeres guardan una clara situación de desventaja. 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, sin herramientas, bajo el argumento de que carecen de calificación para acceder a mejores puestos. El razonamiento es contrario a la realidad: las mujeres están en los puestos que se les ofrecen, y su calificación corresponde adecuadamente a ello (Kergoat, 1982).

En otros trabajos hemos demostrado que las mujeres que participan en las empresas agroexportadoras pueden contar con la calificación que se requiere para el desempeño de su tarea, y sin embargo la desvalorización de sus competencias lleva a legitimar la asignación de los puestos más bajos que los de los hombres en la estructura ocupacional, con el consecuente efecto en términos salariales (Lara, 1993 y 1995[b]). Esta situación se pone más en evidencia hoy, al introducirse en las empresas agroexportadoras nuevas modalidades productivas que plantean nuevas exigencias de calificación y polivalencia a 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 existencia de dos tipos de flexibilidad: la *cuantitativa* y la *cualitativa*. Si el acento en la introducción de los cambios organizativos se pone en los aspectos cuantitativos que resultan de las fluctuaciones temporales de la actividad o de las variaciones en la demanda, la flexibilidad significa simple *variabilidad*, y por lo regular deriva en inestabilidad laboral y precarización del empleo. Mientras que 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>6</sup> y recalificación.

Atkinson<sup>7</sup> analiza un esquema de empresa flexible basado en dos tipos de flexibilidad: la *numérica*, que se asegura mediante una mano de obra periférica, y la *funcional*, que se logra gracias a la polivalencia de los trabajadores del núcleo central. De esta manera se considera que hay inestabilidad referida a la flexibilidad cuantitativa o numérica, y estabilidad con la cualitativa o funcional. En este esquema la línea de división entre seguridad e inseguridad se encuentra en la empresa, y no se toma en cuenta la diferenciación en los mercados de productos ni en las estructuras productivas. La flexibilidad numérica se refiere a las relaciones de la empresa con el *mercado externo* de trabajo, y se traduce en flujos de mano de obra, entradas y salidas de personal, despidos, renunciaciones, licencias, etcétera. El otro tipo de flexibilidad funcional no desestabiliza el empleo y no afecta más que al *mercado interno* de trabajo, ya que supone modificaciones en el contenido del trabajo, y transferencias de trabajadores de un puesto a otro dentro de la misma empresa<sup>8</sup>.

Este autor plantea que cuando las empresas se ven obligadas a reducir su personal, al menos temporalmente, para satisfacer sus necesidades de flexibilidad cuantitativa, limitan las contrataciones para cierto tipo de personal, para los empleos menos necesarios, y para 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 éste.

En el contexto del mercado de trabajo rural en un país como México, en donde la protección laboral ha sido escasa si no nula, 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 de la empresa, 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; y tareas que requieren de una calificación para el manejo de nuevas tecnologías (fertilización, manejo de invernaderos, conducción de plantas, etc.). En ocasiones pueden ser parte de una minoría que conforma el personal de planta de las empresas.

No obstante, en el caso de las mujeres locales que laboran en empaques, invernaderos o fábricas de acondicionamiento de productos, quisiera aventurar la hipótesis de que ellas forman parte de este mercado interno pese a la inestabilidad laboral a la que están sometidas. Si bien el esquema típico del mercado interno supone que las empresas conservan al personal que ha logrado calificarse y desempeña las tareas centrales o “claves” para su buen éxito, y que para lograrlo otorgan estabilidad, mejores salarios y contrataciones regulares a cierto sector, en las condiciones del mercado de trabajo rural mexicano se adoptan otras modalidades. Justamente porque se trata de una mano de obra cautiva, que no tiene mejores alternativas de empleo, la mano de obra femenina se ofrece para laborar en las empresas cada temporada. Su participación cíclica en estas empresas (aunque no se trate de una misma empresa) les ha permitido capacitarse y calificarse en tareas puntuales y desempeñarlas con rapidez y destreza. No obstante, son despedidas al finalizar cada temporada y recontratadas al iniciarse la siguiente sin generar ningún compromiso laboral por parte de quien las emplea. Sin duda esto permite contar con una gran flexibilidad, no sólo cuantitativa o numérica, sino también cualitativa y funcional.

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. En gran parte ello se debe a la persistencia de un extenso 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. Ello 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 es claro que la reestructuración productiva no sigue un solo camino: combina diferentes métodos de producción y de organización del trabajo. En otros trabajos (Lara, 1998) hemos demostrado que en el sector agroexportador las estrategias empresariales son sumamente versátiles, y se ajustan a las condiciones políticas, sociales, económicas, culturales y ecológicas de cada lugar (Long, 1996).

Byé y Fonte (1994) plantean que los productores hacen un balance de las ventajas que les reporta cualquier cambio técnico u organizativo a partir de dos elementos que han analizado: la inercia y la irreversibilidad<sup>10</sup>. Muchos cambios técnicos corresponden a un mejoramiento del modelo tecnológico en vigor, por lo cual se pueden modificar partes del proceso productivo sin involucrar al conjunto. En ese caso se habla de la inercia de los cambios técnicos. Pero otros cambios son de una índole tal que obligan al productor a modificar toda su tecnología, y lo enfrentan a nuevos problemas difíciles de resolver: formación técnica del per-

sonal, reorganización de las formas de trabajo, rentabilización de las inversiones involucradas, etcétera. En ese caso se habla de irreversibilidad, porque la innovación no permite, en caso de dificultades, regresar a la situación anterior<sup>11</sup>. La irreversibilidad se justifica cuando el salto productivo permite rentabilizar la inversión e incrementar la tasa de ganancia. Los fuertes riesgos que una situación de irreversibilidad tecnológica supone, normalmente llevan al productor a intentar mantener la inercia de sus opciones técnicas, limitando si es necesario la modernización de su empresa. Sin embargo, las inversiones que responden inicialmente a una lógica de inercia pueden finalmente inducir la adopción de alguna innovación que conduce hacia una situación de irreversibilidad, ampliando las consecuencias del cambio técnico y organizativo de la empresa.

En México, si bien algunos agricultores incorporan nuevas tecnologías ahorradoras de energía y de agua -como la labranza cero, el riego por goteo, la plásticultura, los abonos verdes, el uso de fertilizantes y plaguicidas naturales-, este balance no es sólo de índole técnica sino también 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 cumplan con habilidad y a bajo costo la realización de numerosas tareas que garantizan una mayor calidad del producto.

La reestructuración en la agricultura ha conducido a una modernización de las empresas y a la incorporación de cambios tecnológicos importantes. No obstante, la competencia por parte de los propios países desarrollados en la producción de cultivos no tradicionales, la vulnerabilidad de los mercados, la rapidez con la que se vuelven obsoletos o se masifican ciertos productos, las grandes fluctuaciones de los precios, la dependencia tecnológica y el monopolio en la comercialización y distribución por parte de las transnacionales, reducen las posibilidades de competir y de hacer rentable la incorporación de tecnologías, demasiado costosas o mal adaptadas a las condiciones tecnológicas de los países subdesarrollados. Así, encontramos que en México las empresas no basan su competitividad internacional en el uso de tecnologías caras y sofisticadas. La estrategia hasta ahora consiste más bien en poner a prueba una innovación para saber si ésta ofrecerá ventajas adicionales a las que se obtienen gracias a las bondades del clima y al uso no racional de los recursos naturales, pero sobre todo gracias al empleo que puede hacerse de una fuerza de trabajo que sigue siendo abundante y barata en nuestros países<sup>12</sup>.

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 empre-

sas 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 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 la vez, puede suceder que se descansa 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).

Según De la Garza (1993: 63) se trata de un tipo de *flexibilidad primitiva* propia de los sistemas fordistas-tayloristas, "...que busca no sólo eliminar las trabas para el uso de la fuerza de trabajo, sino una relación diferente entre trabajadores y supervisores en el proceso productivo...". Indudablemente, el resultado del desarrollo de este tipo de flexibilidad genera una segmentación del mercado de trabajo no sólo en el nivel de la empresa, sino también de las ramas de producción y de la sociedad en su conjunto.

## **Conclusiones**

La reestructuración de la agricultura mexicana ha profundizado la segmentación del mercado de trabajo rural: ésta se expresa ahora no sólo en las condiciones de contratación y de empleo, sino además en el contenido del trabajo que desempeñan los diferentes grupos que laboran como asalariados en este sector.

Un cambio significativo para entender los mecanismos que conducen a esta segmentación ha sido el pasar del estudio de la estructura agraria al de los sujetos que la integran y participan en ella como asalariados. Pero sin duda el paso cualitativo más importante aconteció cuando la clasificación y la elaboración de tipologías de los asalariados dieron lugar al análisis de los sujetos que participan de la dinámica de los mercados de trabajo.

No obstante, 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 la 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 otros motivos, porque bajo este enfoque la fuerza de trabajo se considera como una mercancía homogénea e indiferenciada (el hombre-peón).

Es el enfoque dual el que incorpora una dimensión sociológica al estudio de los mercados de trabajo. 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 en cambio como segmentos que se contraponen en una estructura de fuertes asimetrías.

Sin embargo, el supuesto de una segmentación del mercado de trabajo basada en oposiciones binarias entre mercados primarios y secundarios, internos o externos, o aquella provocada por la aplicación de dos formas de flexibilidad distintas (cualitativa/cuantitativa o numérica/funcional) adoptadas por las empresas de acuerdo con sus intereses, no logra dar cuenta de la complejidad del mercado de trabajo rural y de la dinámica que la reestructuración productiva ha generado recientemente.

La exclusión y precarización del empleo van de la mano con la aplicación de las nuevas modalidades productivas y se hacen extensivas al conjunto de la clase trabajadora, de manera tal que resulta un tanto ocioso clasificar a los trabajadores como formando parte de mercados primarios o secundarios. Por ejemplo, la calificación como eje de distinción ha dejado de tener un lugar privilegiado, dando paso al reconocimiento de “competencias” que se vuelven más valorizables en ciertos nichos laborales, y tampoco se convierte en garantía de mejores condiciones de trabajo ni salariales ni contractuales (menos aun para las mujeres, de quienes se ignora su calificación).

Pero por otro lado no todo el interés de las empresas se concentra en adquirir mano de obra barata. En el contexto de la reestructuración, las exigencias de las empresas son de distinta índole. Resulta imprescindible tanto contar con una mano de obra capaz de pasar por todas las etapas del proceso productivo conociendo las distintas labores que requiere un cultivo (calificación y polivalencia), como poder contratarla y despedirla con un amplio margen de libertad. Por eso, el análisis de mercados internos/externos resulta limitado. Porque los mercados internos suponen que las empresas conservan a sus “mejores cuadros” y desarrollan la movilidad interna, externalizando al personal menos importante para cubrir sus necesidades.

Hemos visto la gran habilidad que poseen las empresas agroexportadoras mexicanas para contar permanentemente y por sobre todo con mano de obra femenina local, la cual desempeña tareas centrales de las empresas sin contar con ningún tipo de estabilidad ni protección laboral. De este modo, consiguen tener las ventajas que les proporciona un mercado interno, pero con una mano de obra que se mantiene externa.

Finalmente, resulta alejado de la realidad explicar la segmentación a través de una oposición entre flexibilidad cualitativa y cuantitativa, suponiendo que esta última es sólo un resabio del pasado que poco a poco tendería a desaparecer, dando lugar a formas de flexibilidad más enriquecedoras tanto para los trabajadores como para las empresas. Tampoco es cierto que las empresas modernas re-

quieran de una flexibilidad cualitativa más que cuantitativa. En las empresas agroexportadoras encontramos que los puestos que ocupan las mujeres ofrecen mayor flexibilidad en términos de contratación (horarios, temporalidad) y formas de pago (destajo, por productividad y otras), pero al mismo tiempo pueden otorgar ventajas en términos de calificación, polivalencia e implicación sin que éstas sean reconocidas ni valorizadas como tales. Igualmente, la mano de obra indígena e infantil que participa en las cosechas y labores de campo de los productos hortícolas ofrece una gran flexibilidad cuantitativa en términos contractuales y salariales, ya que es empleada en las peores condiciones laborales.

Por modernas que sean las empresas, y a pesar de que la mayor parte de su producción se dirija a la exportación, manteniendo una fuerte división del trabajo en los procesos productivos, parece difícil considerar que generen mercados primarios, en el sentido tomado por Piore en su teoría del mercado dual, porque actualmente los mercados se entrelazan.

Las empresas combinan formas de producir tradicionales en las que existe una ligera división del trabajo con formas muy modernas (equipos de trabajo o círculos de calidad) en las que precisamente se busca eliminar la rigidez en la división del trabajo. Ellas se asocian con pequeños productores y pueden mantener etapas del proceso de producción con formas de organización fordistas-tayloristas (principalmente en los empaques). Tampoco se puede decir que estas empresas conformen mercados internos con puestos de trabajo relativamente estables, buenas condiciones laborales y salariales, equidad y estabilidad en el empleo, condiciones propias de los mercados primarios.

Esta manera de operar de los mercados de trabajo exige nuevas herramientas conceptuales que es necesario construir. Si bien en el ámbito de la Sociología del Trabajo se analizan las características de los nuevos modelos productivos y sus efectos en el mercado de trabajo, resulta importante detenerse a estudiar la manera en que profundizan la segmentación del mercado de trabajo, el efecto en las calificaciones obreras, en las modalidades de empleo y en el contenido del trabajo, entre otras cosas que hasta ahora han sido poco analizadas.

Algunos de estos problemas fueron planteados con anterioridad, al estudiar los efectos de la mecanización y de la implantación de los métodos científicos de producción sobre el trabajo. Ahora vuelven a retomarse para analizar lo que sucede al introducirse cambios en la base tecnológica y organizativa de los procesos de trabajo<sup>13</sup>. Sin embargo, la teoría sociológica debe construir las herramientas teórico-metodológicas adecuadas para dar cuenta de estos nuevos procesos que están teniendo lugar en el mercado de trabajo rural.

## Bibliografía

- Aguirre-Beltrán, M. y de Grammont, H. C. 1982 *Los jornaleros agrícolas en México* (México: Editorial Macehual).
- Astorga, E. 1985 *El mercado de trabajo rural en México: la mercancía humana* (México: Editorial ERA).
- Barron, M. A. 1993 *Los mercados de trabajo rurales: el caso de las hortalizas en México* (México: Facultad de Economía, UNAM). Tesis de doctorado.
- Barron, M. A. 1997 “Características de los mercados de trabajo en los cultivos no tradicionales de exportación: el caso de las hortalizas en México”, en Barrón, M. A. y Sifuentes, E. L. (coords.) *Mercados de trabajo rurales en México: estudios de caso y metodologías* (México: Facultad de Economía-UNAM/Universidad Autónoma de Nayarit).
- Barron, M. A. y Sifuentes, E. L. 1997 *Mercados de trabajo rurales en México: estudios de caso y metodologías* (México: Facultad de Economía-UNAM/Universidad Autónoma de Nayarit).
- Bartra, R. 1974 *Estructura agraria y clases sociales en México* (México: Editorial ERA).
- Botey, C.; Heredia, J. L. y Zepeda, M. 1975 *Los jornaleros agrícolas migratorios: una solución organizativa* (México: Secretaría de Reforma Agraria).
- Boyer, R. 1987 “Crise et flexibilité”, en *La Flexibilité du Travail* (París) La Documentation Française, Cahiers Français N° 231.
- Bye, P. y Fonte, M. 1994 “Is the technical model of agriculture changing radically?”, en McMichael, Philip (ed.) *The Global Restructuring of Agro-Food Systems* (London: Cornell University Press and Ithaca).
- 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* (México: COLEF-Fundación Friedrich Eber).
- CDIA(Centro De Investigaciones Agrarias) 1974 *Estructura agraria y desarrollo agrícola en México* (México).
- De Grammont, Hubert C. 1986 *Asalariados agrícolas y sindicalismo en el campo mexicano* (México: Juan Pablos Editores).
- De Grammont, Hubert C.; Lara, S. y Rubio, B. 1996 “La política agropecuaria mexicana: balance y perspectivas”, en De la Garza, Enrique (coord.) *Políticas Públicas Alternativas en México* (México: La Jornada Ediciones y CIICH/UNAM).

De La Garza, E. 1993 *Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México* (México: IIE-UNAM/División de Ciencias y Humanidades-UAM-I).

De La Garza, E. 1996 *La Reestructuración Productiva en América Latina* (Inglaterra: Universidad de Warwick) Mecanoscrito.

Deere, C. D. y Leon, M. (compiladores) 1986 *La mujer y la política agraria en América Latina* (Bogotá: ACEP-S.XXI).

Feder, Ernest 1977 “Campesinistas y descampesinistas: tres enfoques divergentes (y no compatibles) sobre la destrucción del campesinado”, en *Comercio Exterior* (México) N° 12, Vol. 27.

Gutelman, M. 1971 *Capitalismo y reforma agraria en México* (México: Editorial ERA).

Kautsky, K. 1970 *La cuestión agraria* (París: Ruedo Ibérico).

Kergoat, D. 1982 *Les Ouvrières* (París: Editorial Sycomore).

Kern, H. y Schumann, M. 1987/88 “Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial”, en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Nueva Epoca).

Kerr, Clark 1954 “The balkanization of labor markets”, en *Labor Markets and Wage Determination* (Los Ángeles y Londres: University of California Press) pp. 21-37.

Lara, Sara M. 1988 “El perfil de la jornada agrícola actual y su mercado de trabajo”, en Aranda, Josefina B. (comp.) *Las Mujeres en el Campo* (México: Instituto de Investigaciones Sociológicas, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca).

Lara, Sara M. 1991 “Las obreras agrícolas, un sujeto social en movimiento”, en *Nueva Antropología* (México) N° 39, Junio.

Lara, Sara M. 1992 “La flexibilidad del mercado de trabajo rural”, en *Revista Mexicana de Sociología* (México: IISUNAM) N° 1.

Lara, Sara M. 1993 “Le conditionnement des produits maraichers dans l'état de Sinaloa: où comment une solidarité se façonne à travers solidarités et conflits”, en *Cahiers du GEDDIST* (París: IRESCO) N° 7.

Lara, Sara M. 1995[a] *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina* (Caracas: UNRISD-Nueva Sociedad).

Lara, Sara M. 1995[b] “Las empacadoras de hortalizas en Sinaloa: historia de una calificación escatimada”, en González, Soledad y Salles, Vania (coords.) *Género y transformaciones agrarias* (México: PIEM-COLMEX).

---

- Lara, Sara M. 1998 *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana* (México: Procuraduría Agraria-Juan Pablos Editor).
- Lara, Sara M. 1999[a] “Criterios de calidad y empleo en la agricultura latinoamericana: un debate con el *postfordismo*”, en De Grammont Hubert C. (coord.) *Innovación tecnológica y reorganización productiva en el sector agroexportador* (México: IIS-UNAM-Plaza y Valdés).
- Lara, Sara M. 1999[b] “Características del Mercado de Trabajo Rural en el México de hoy”, ponencia presentada en Coloquio *El Campo Mexicano: Los Retos de Fin de Siglo* (Hermosillo, Sonora: Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo) 15 de Marzo.
- Lenin, V. I. 1971 *El desarrollo del capitalismo en Rusia* (México: Ediciones de Cultura Popular).
- Long, Norman 1996 “Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural”, en Lara, Sara M. y Chauvet, Michele (coordinadores) *La Sociedad Rural Mexicana frente al Nuevo Milenio*, de Grammont H. C. y Tejera, H. (coordinadores de Serie) (México: Plaza y Valdés, INAH-UAM/Az.-IIS/UNAM).
- Llamas, I. 1987 “Teorías del empleo y de la determinación del salario”, en *Revista Iztapalapa* (México: UAM-Iz) Año 7, N° 14, Junio/Diciembre, pp. 71-85.
- Michon, F. 1987 “Flexibilité et marché du travail”, en *La Flexibilité du Travail* (París) La Documentation Française, Cahiers Français N° 231, Mayo/Junio.
- Osterman, P. 1984 *Los mercados internos de trabajo* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Paré, Luisa 1977 *El proletariado agrícola en México. ¿Obreros agrícolas o campesinos sin tierra?* (México: Siglo XXI Editores).
- Piore, M. 1971 “The dual labor market: theory and complications”, en Gorgon, D. M. *Problems in political economy: an urban perspective* (Lexington: Mass, D.C. Heath and Company).
- Piore, M. 1975 “Notes for a Theory of Labor Market Stratification”, en Edwards, R.; Reich, M. y Gordon, D. *Labor Market Segmentation* (Lexington: Mass, D.C. Heath and Co.).
- Piore, M. y Berger, S. 1980 *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Pozas - Horcacas, R. 1971 *Los indios en las clases sociales de México* (México: Siglo XXI Editores).
-

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* (España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Stavenhagen, Rodolfo 1969 *Las clases sociales en las sociedades agrarias* (México: Siglo XXI Editores).

Sifuentes, E. L. 1996 *Los mercados de fuerza de trabajo en la agricultura de Nayarit en el período 1970-1994 y la participación femenina* (México: Facultad de Economía, UNAM). Tesis de maestría.

## Notas

1 Se encuentra una importante cantidad de artículos y tesis de grado que se adscribían a una y otra corriente y alimentaban el debate. Sus principales teóricos fueron Armando Bartra, Roger Bartra, Manuel Coello, Ariel Contreras y Arturo Warman, entre otros. Una síntesis de dicha polémica puede encontrarse en Feder (1977).

2 En ese momento sólo se había realizado el estudio de Botey, Heredia y Zepeda (1975).

3 Un análisis crítico de estos trabajos se encuentra en Lara (1991).

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 Para un análisis de los mercados internos en las empresas norteamericanas, véase Osterman (1984).

6 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 “proudhoniano” (Boyer, 1987).

7 “... Flexibility planning for an uncertain future...” en *Focus*, 1985 (citado por Michon, 1987).

8 Kerr desarrolla un modelo dual basado en la existencia de *mercados internos* y *externos*. Los primeros se refieren a la movilidad que las empresas generan en su interior, colocando a sus propios trabajadores en mejores puestos, en tanto que para los puestos más bajos de su estructura ocupacional incorporan personal externo o nuevo (Kerr, 1954: 21-37, citado por Pries, 2000).

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” (Kern y Schumann, 1987/88: 15).

10 Aunque Byé y Fonte (1994) sólo señalan estos procesos en relación con la biotecnología, considero que de hecho pueden aplicarse al conjunto de elementos que conforman la reestructuración.

11 Por ejemplo, la introducción de una nueva semilla conduce en un momento dado a la redefinición del uso de insumos, a la investigación para solucio-

nar distintos problemas (adaptación de la semilla al ambiente local, el problema de los residuos tóxicos) y a la reorientación de las labores culturales.

12 En 1950 en los países desarrollados los salarios agrícolas eran de 15 a 20 veces más elevados que en el Tercer Mundo, y la productividad 7 veces más alta. En 1985, los salarios eran de 22 a 28 veces más altos, pero la productividad era 36 veces más alta (De Grammont; Lara y Rubio, 1996).

13 Cabe recordar el planteamiento de Harry Braverman en su libro de 1974 *Trabajo y capital monopolista*, en el cual retoma las posturas de Marx sobre el problema de la alienación y el fetichismo para desarrollar su tesis sobre el proceso de homogeneización de los trabajadores, la descalificación obrera y la pérdida de control del obrero sobre su trabajo como resultado de la división del trabajo y la mecanización.

Este libro se terminó de imprimir en el  
taller de Gráficas y Servicios en el  
mes de enero de 2001.  
Primera impresión, 700 ejemplares

**Impreso en Argentina**