



Contratistas en mercados hortícolas de exportación en México: funciones económicas*

Boris Marañón**

Este artículo analiza el desempeño de los contratistas en los mercados laborales agrícolas de exportación en México, tema casi ausente en la literatura especializada, en la que generalmente se destaca que ellos realizan prácticas fraudulentas con la mano de obra contratada al no cumplir con los compromisos acordados en cuanto a salarios y condiciones laborales, quedando en un segundo plano su aporte en la organización del mercado laboral y en abastecimiento de mano de obra a los productores.

*El autor agradece los valiosos comentarios de Kim Sánchez.

** Instituto Mexicano de Tecnología del Agu (IMTA). Correo electrónico bolin88@servidor.unam.mx

Por tanto, el objetivo del presente documento es destacar el rol económico de los intermediarios que suministran mano de obra extralocal a la horticultura sinaloense, un sector productivo que sobresale en México por su tradición exportadora, liderazgo tecnológico y organizativo (Lara y de Grammont 1999; Schwen-tesius y Gómez 1998; Pollack y Calvin 1995), y en el que el tomate rojo, con 22,534 ha en 1996-1997 es el principal producto hortícola (SACAR, 1998). Se establecen y discuten las diferencias existentes entre el contratista foráneo y el camionero local, ya que el primero se ocupa principalmente del reclutamiento, transporte (a distancia) y supervisión de la fuerza de trabajo, y el segundo, además del reclutamiento y transporte (a distancia y local), provee la vivienda y se encarga de realizar labores de supervisión y ocasionalmente pago de salarios.

La información sobre los contratistas ha sido obtenida a través de doce entrevistas realizadas en Oaxaca en 1998 y en Sinaloa en enero del 2000.¹

El contratista y sus funciones económicas

El contratista es un agente que organiza el mercado laboral, recluta mano de obra y la pone a disposición de los productores (SARH: 1990: 390). Según Fisher (1953), quien realizó un exhaustivo estudio sobre el mercado agrícola californiano, los contratistas presentan tres rasgos comunes. Primero, son responsables de suministrar mano de obra —función básica e indispensable— y servicios colaterales necesarios para ponerla a disposición del productor (:49). Segundo, los aspectos salariales y contractuales son negociados entre el contratista y el empresario, lo cual establece un techo a los ofrecimientos que hace el primero a los trabajadores. Tercero, si bien las decisiones sobre los salarios son tomadas principalmente por el empresario, éste no tiene ningún encargado de manejar las relaciones laborales en el campo. El desempeño de estos roles supone una delegación de autoridad por parte del productor, el cual sin embargo, puede retener el control de ciertas decisiones estratégicas como, determinar la fecha en que se debe realizar el trabajo, la cantidad de producción diaria (de acuerdo a la

¹ El trabajo de campo se realizó en el marco del proyecto "Empresas, mercados de trabajo y migración", IIS-UNAM.

programación de envíos de la empresa) y el lugar en el que debe realizarse el trabajo (Fisher 1951:78-79).

Si bien el abastecimiento de mano de obra es la función básica e indispensable de todo contratista, éste puede realizar otros papeles tales como supervisión directa, vigilancia y control de producción, pago de salarios y compensaciones, mantenimiento del campamento, y actividades menores, como abastecimiento de agua para las cuadrillas (: 78).

Estudios más recientes sobre el mercado laboral en California sostienen que estas funciones básicas se mantienen inalterables (Vaupel y Martin 1986: 2) y que los contratistas habían crecido en importancia, pues a principios de los noventa contrataban a una cuarta parte de los trabajadores agrícolas del estado (Villarejo y Runsten 1993: 26).

A diferencia de California, donde los contratistas surgieron a principios del siglo pasado (Fisher 1953), en Sinaloa estos agentes tienen una historia relativamente reciente que se remonta a los años setentas, aunque fue en los ochentas cuando aumentó su importancia por un lado, ante el crecimiento de la demanda de mano de obra al expandirse la superficie cultivada con hortalizas,² y por otro, como un mecanismo utilizado por los empresarios para incrementar la oferta de mano de obra y con ello mantener los costos salariales ante los intentos de organización de los jornaleros (Krippner 1999).

Algunos estudios realizados sobre el mercado laboral agrícola mexicano se ocupan de los contratistas en general, entre ellos Astorga (1985), Vaneckere (1988), SARH (1990), destacando sus funciones básicas de reclutamiento y transporte de fuerza de trabajo y su importancia en cuanto al abastecimiento de mano de obra en diversos cultivos, pero ninguno analiza de manera específica sus funciones. Una excepción es el trabajo de Sánchez (en prensa) el que estudia a los "capitanes" de Tenextepango, Morelos, como intermediarios sociales, destacando que ellos abastecen a los productores de mano de obra indígena para la cosecha de ejote y además están encargados de la supervisión, suministro de crédito y hospedaje, entre otros servicios.

No obstante, no hay estudios sistemáticos sobre los contratistas en mercados laborales hortícolas de exportación. Nuevamente, la excepción es el notable esfuerzo realizado por SEDE-

2 De las entrevistas con intermediarios de los Valles de Oaxaca, se desprende que adquirieron una creciente importancia como proveedores de mano de obra desde mediados de los ochenta.

SOL (1996) para mostrar las características de la intermediación de los camioneros en Sinaloa, en el que se sostiene que ellos, además de proveer personal, asumen la función de mayordomo y suministran vivienda y crédito a los jornaleros (: 8-12).

Con esta misma orientación el presente trabajo pretende mostrar la importancia de estos intermediarios en el funcionamiento del mercado laboral hortícola en Sinaloa. Enfatizando las diferencias existentes entre ellos según el tipo de servicios prestados, y evaluar hasta qué grado hay una división de autoridad con el patrón para el manejo de las relaciones laborales. Para esto se analizará tanto a los contratistas oaxaqueños como a los camioneros locales de Sinaloa de Leyva, municipio de Sinaloa.

Los empresarios sinaloenses se abastecen de fuerza de trabajo migrante (que viaja contratada o por su cuenta) de otras entidades o localidades del estado y la que reside en los valles de Sinaloa (SEDESOL, s/f).

Aunque no hay estadísticas precisas, SEDESOL estimó que entre 1993 y 1995 los albergues en los que PRONJAG realizaba su trabajo social, tenían una capacidad promedio para 103,485 jornaleros, a los que se debe agregar otros 5,080 que pueden tener hospedaje en campamentos no incorporados a dicho programa.³

Se estima que el 26.5% procede de Oaxaca y 26.5% de Sinaloa, mientras que Guerrero aporta el 32.5%.

Aunque no hay datos disponibles, es posible sostener que la mayoría de los migrantes externos vienen enganchados, siendo poco significativa la proporción de los que vienen por su cuenta, dados los altos costos de los pasajes, además la migración tiende a ser familiar. Respecto a la cantidad de jornaleros contratados por contratistas y camioneros tampoco hay información precisa, pero sin duda alguna se trata de cifras elevadas. Tan solo 75 contratistas de los Valles Centrales y Juchitahuaca reclutaron a 31,611 jornaleros en 1997.⁴ En Sinaloa, en enero del 2000 habían 3,845 camioneros, cuyo rol es de gran impor-

3 Pero la población puede ser mayor a la estimada en función de la capacidad instalada de los albergues, si se considera la alta rotación de las familias jornaleras, muchas de las cuales se quedan sólo los cuatro meses establecidos en el contrato y luego retornan a sus pueblos. A esta cantidad habría que añadir los trabajadores que viven en los albergues construidos por los camioneros, sobre los que no hay cifras exactas.

4 Información proporcionada por Hubert Cartón de Grammont.

tancia, si se considera que cada uno puede llevar diariamente como mínimo, entre 25 y 30 trabajadores.⁵

Una vez establecida la significación cuantitativa de estos dos tipos de intermediarios, se analizarán las características de sus actividades.

Los contratistas de Oaxaca

Estos agentes, realizan su función entre septiembre y mayo, de la siguiente manera:

Reclutamiento

Inicia cuando el contratista recibe desde Sinaloa un pedido telefónico de una cantidad aproximada de trabajadores por parte del encargado de la empresa. Procede a solicitar por la radio regional y aparatos de sonido, mano de obra para trabajar en un campo determinado de Sinaloa, dando a conocer las condiciones del contrato (informal), consistentes en nivel de salarios (45 pesos en 1998-99), forma de pago, duración de la jornada, condiciones de alojamiento en el campamento de la empresa (un cuarto dotado de luz eléctrica; agua y leña para preparar los alimentos), pasaje de ida y vuelta y dos comidas en cada viaje, comprometiéndose la empresa a pagar el retorno si el jornalero permanece en el campo un mínimo de 120 días. Los interesados, indígenas, jefes de familia solos o con sus familias, jóvenes solos, acuden a la casa del contratista para anotarse o si viven en otras comunidades se acercan a la casa de un apuntador designado como tal por el intermediario. Cuando la lista ha sido completada con cuarenta personas, principalmente amigos y parientes, el contratista se comunica con el patrón en Sinaloa, le avisa que ya concluyó el reclutamiento y que envíe el camión. Luego, el patrón le informa la fecha de llegada del vehículo y el contratista, a su vez, hace conocer a los jornaleros el día y fugar de partida.

5 Información proporcionada por un dirigente de la Alianza Regional de Transportistas de Personal al Campo de Guasave. El Fuerte, Ahome y Sinaloa de Leyva, 27 de enero del 2000.

Transporte

Los jornaleros se desplazan de sus comunidades hacia el punto de reunión (generalmente el jardín principal de una cabecera municipal) en medios de transporte (camionetas de redila) cuyo pago puede ser asumido por ellos o por los contratistas. Una vez en el punto de concentración esperan el momento de partir, el cual puede retrasarse varias horas ó a veces días si el camión no llega,⁶ viéndose obligados a esperar y dormir a la intemperie y comer tan sólo tortillas con sal, ya que la mayoría de ellos no tiene dinero y el contratista no hace adelantos monetarios.

Durante el viaje que se prolonga más de treinta horas, el grupo de cuarenta personas tiene al propio contratista o a su apuntador como el representante para que atienda cualquier problema referente a las comidas pactadas o a enfermedades de los pasajeros, así como a dificultades que puedan presentarse en los controles policiales o militares.

Alojamiento y supervisión

En Sinaloa, ya en el campamento, el contratista se contacta con el encargado de administrar los alojamientos para que éste asigne los cuartos a los jornaleros. Luego se ocupa de ver que se instalen y cuenten con los servicios prometidos, que incluyen compras a crédito —el, cual debe ser cancelado al recibir el primer pago— con el aval de la empresa en una de las tiendas del campamento.⁷

En el campo, el contratista se convierte en mayordomo,⁸ y supervisa el trabajo de los jornaleros organizados en cuadrillas para el corte de jitomate o también el lo realiza, cargo por el que puede recibir un pago mayor (generalmente tiempo y medio). Cotidianamente el contratista recibe las quejas de los jornaleros respecto a salarios, condiciones de trabajo y de vida, y trata de

6 Sólo los contratistas grandes tienen la posibilidad de contratar los servicios de transporte regional, en la ciudad de Oaxaca, en caso que el patrón no mande la unidad de transporte requerida.

7 El contratista y su familia, al igual que los jornaleros, vive en el campamento.

8 Sólo los contratistas grandes dejan de desempeñar esta labor.

interceder ante el patrón para encontrar soluciones, con resultados muy variables.

De manera frecuente surgen conflictos debido a que se está pagando un salario menor al prometido, porque había un trato de pago por tarea y no por día, por descuentos que los jornaleros consideran arbitrarios, por la falta de pago de aguinaldos y liquidaciones. Si ocurren accidentes fatales, los desacuerdos giran en torno a la indemnización para los deudos porque el empresario puede no estar dispuesto a pagarla, y tampoco a sufragar el de transporte de los restos al pueblo de origen.

Cuando concluye la temporada, los jornaleros le hacen saber al contratista que ya quieren regresar a sus pueblos, éste hace una nueva lista y pide el camión al patrón para concretar el retorno de quienes ya tienen como mínimo cuatro meses trabajando. Este es otro tema de conflicto, porque a veces el contratista no cumple con este compromiso y sostiene que el patrón no da el dinero correspondiente.

Barreras de entrada, costos y beneficios

No existe ninguna barrera legal para ser contratista tal como requerir autorización, realizar un depósito de garantía, o estar bajo el control de alguna oficina gubernamental estatal o federal.

Cualquier persona puede dedicarse a esta actividad, si tiene la capacidad de movilizar recursos personales de tipo cultural y económico. Lo primero implica gozar de cierto prestigio ante la comunidad y tener procedencia indígena —ya que la población migrante lo es— y manejar tanto el idioma nativo como el español para comunicarse con los jornaleros y los empresarios. Lo segundo, ser confiable para un empresario sinaloense y que éste le solicite mano de obra, y disponer de una pequeña masa de capital de trabajo (entre 500 a 1,000 pesos por camión), que puede no ser devuelta al final de la temporada, para financiar los gastos de reclutamiento consistentes en viajes y comidas en los pueblos, llamadas telefónicas a Sinaloa, anuncios radiales, pago al apuntador, pago del traslado de los jornaleros desde sus comunidades al punto de partida.

Los costos de transporte al noroeste (pasajes y comidas) son cubiertos por la empresa de manera directa. En Sinaloa, al contratista se le puede hacer un pago por la gente que llevó, designarlo como mayordomo para el corte y ganar algo más que

los jornaleros, y devolver lo gastado en el reclutamiento. Pero la característica central al respecto es que no hay nada institucionalizado, no hay una regla general: la distribución de costos y beneficios depende de la relación entre cada empresario y contratista, relación asimétrica en la que el segundo ocupa una posición subordinada.

Por llenar y llevar el camión un contratista puede recibir entre 800 y 1,000 pesos. En el campo generalmente se desempeña como mayordomo y puede ganar más que un jornalero (hasta medio jornal). Igualmente, el contratista puede pagarle de manera discrecional una comisión al apuntador por su apoyo en él reclutamiento, pero no necesariamente lo hace; asimismo es capaz de desconocer los gastos que realizó para conseguir la fuerza de trabajo, argumentando que le ha conseguido empleo. Así, se reproduce la asimetría entre empresario y contratista (situación que también se registra entre un contratista grande y otros pequeños que le abastecen de mano de obra).

Esta falta de claridad en las reglas del juego es muy frecuente entre empresarios y contratistas pequeños, que movilizan menos de 5 camiones, siendo mayores las probabilidades de que se devuelvan los gastos y se conceda una compensación y en general que se respeten los compromisos con intermediarios que superan dicha escala de operación.

Cuando concluye la temporada, la relación laboral entre contratista y empresario también se extingue. El intermediario vuelve a su pueblo a dedicarse a la agricultura de temporal y/o al comercio en pequeña escala.⁹

9 Un caso excepcional es el de un contratista grande que anualmente lleva más de 60 camiones a diferentes empresas, quien ha sido contratado por una de ellas como empleado permanente, recibiendo su remuneración también cuando está en Oaxaca. Este mismo agente viaja en avión y no se hospeda en el campamento correspondiente, sino en una habitación para huéspedes ubicada en la sección administrativa de la empresa.

Los camioneros de Sinaloa

Reclutamiento

Inicia con el pedido de mano de obra por parte de un agricultor local o de su encargado. Se hace un contrato con un agricultor o con el encargado de la empresa, para que el camionero lleve un determinado número de cuadrillas, de 25 a 30 personas cada una, que realiza una labor precisa (siembra, cultivo, corte) en una superficie definida. La temporada empieza en octubre y termina en mayo.

El contratista recluta trabajadores mayormente foráneos, especialmente de estados cercanos, entre ellos Chihuahua (Sierra Tarahumara), Durango y Zacatecas. Se prefiere a los indígenas del noroeste que a los del sudeste (Oaxaca) por el menor costo de transporte desde sus comunidades de origen (3,000 pesos contra 15,000-25,000 pesos por camión);¹⁰ porque traen menos niños menores de 14 años lo que facilita cumplir con el reglamento de transporte, el cual establece que no se pueden transportar niños a los campos; y finalmente, porque los indígenas del noroeste son menos propensos a escarpase a otros albergues y por tanto cumplen con la promesa de quedarse toda la temporada con el contratista.

No obstante la existencia de una oferta importante de mano de obra local, se prefiere a los indígenas porque aquélla aparentemente no es disciplinada ni garantiza su asistencia al trabajo durante toda la temporada, algo que sí hacen los migrantes, porque tienen como objetivo ahorrar dinero trabajando de manera muy intensa.

Al iniciarse la temporada, el camionero puede llamar por teléfono a un jornalero conocido y le solicita que reúna gente que quiera trabajar en Sinaloa de Leyva, o puede recibir una llamada del mismo preguntándole si ya necesita fuerza de trabajo. Luego se ponen de acuerdo para que el camionero los espere con su vehículo en un lugar y fecha determinados, los recoge y los lleva hasta dicha localidad. Los jornaleros se desplazan a dicho lugar por tren, camión o a pie, si no disponen de efectivo, asumiendo el intermediario los gastos de las comidas mientras se inicia el trabajo en el campo.

¹⁰ En este apartado todos los datos de salarios y gastos de contratación de los camioneros corresponden a la temporada 1999-2000 y están expresados en términos nominales.

Alojamiento

Ya en la localidad, el contratista provee a los jornaleros migrantes un hospedaje, asignando a cada familia jornalera un cuarto en casas precarias denominadas "campitos" o "albergues" construidas o rentadas por él mismo, y cuyos servicios (agua, luz) corren también por su cuenta. Además, si en la primera semana la familia jornalera no tiene efectivo, el contratista puede concederle un préstamo para que compre alimentos. Finalmente, si algún jornalero está enfermo, el contratista paga los gastos de medicamentos en caso de que el patrón no haya dado de alta al trabajador en el Seguro Social, lo cual es bastante frecuente.

Transporte

El contratista lleva todos los días a los trabajadores en su camión al lugar de trabajo, recogéndolos entre las 4:30 y 5:00 a.m. para iniciar la jornada a las 7:00 a.m., la misma que puede concluir a la 1:00 p.m. ya que se trabaja por tarea. Cuando culmina la jornada los devuelve a sus casas o albergues, de acuerdo con la procedencia de los jornaleros.

Supervisión

En el campo, el encargado de la empresa hace saber a la cuadrilla qué superficie le corresponde (generalmente de 10 ha denominada "tabla") y la actividad que va a desempeñar, y el "revisor" se asegura que la cuadrilla cumpla la labor acordada de acuerdo a las instrucciones dadas (si se trata del corte, el tamaño y grado de maduración del producto).

El "revisor" mantiene estrecha coordinación con el contratista o su representante, en este caso el mayordomo, en quien el segundo delega el manejo cotidiano de las relaciones laborales. Además del mayordomo, la cuadrilla está integrada por un apuntador, un vaciador, una "zorra" (aguador) y los cortadores. El primero es el responsable de la cuadrilla, supervisa el trabajo, especialmente las características del corte (tamaño, grado de maduración) y la intensidad de trabajo (por lo cual tiene 5 pesos de pago adicional). El apuntador se encarga de anotar en una libreta el número de baldes (cubetas) llenadas por cada corta-

dor. El vaciador recoge los baldes llenos y deposita el contenido en una batanga (tina). La "zorra" se encarga de proveer agua potable, proporcionada por la empresa, a toda la cuadrilla. Dentro de la cuadrilla, la mayoría de sus integrantes son indígenas; pueden serlo también el mayordomo y el apuntador, pero se requiere que sean bilingües para comunicarse con el resto de la cuadrilla, con el intermediario y con el "revisor".

Cualquier reclamo respecto al trabajo de la cuadrilla por parte del "revisor" o encargado de la empresa se hace directamente al mayordomo, quien ve como se puede solucionar el problema, pero el "revisor" no puede hacer un reclamo directo a los jornaleros. Si algún trabajador enferma, el mayordomo o contratista se acerca a las oficinas de la empresa para solicitar un pase que le permita ser atendido en el Seguro Social.

En el campo, el camionetero no realiza actividades manuales; es decir, no corta, deshiera ni hila, y se dedica sólo a controlar la asistencia y el rendimiento cotidiano de los jornaleros. Ya que el mayordomo se encarga de manejar las relaciones laborales, por su parte el contratista puede regresar al pueblo y realizar otras actividades en el transcurso de la jornada de trabajo, pero siempre retorna al campo para saber qué pasó con la cuadrilla y llevarla de regreso al albergue.

Pago de salarios

Ya que es una costumbre establecida, el camionetero paga en efectivo a los jornaleros locales sobre una base diaria, con su propio dinero durante toda la temporada; este adelanto también puede extenderse a los migrantes durante la primera semana de trabajo, "financiando al patrón" quien le cancela cada fin de semana, el día de paga.

El salario de los jornaleros es de 45 pesos (incluyendo el pago del séptimo día, aguinaldo, prestaciones). No está vinculado al rendimiento individual; las diferencias pueden ser porque el trabajador menos productivo estuvo enfermo, le tocó un surco mojado en el que se tardó más en cosechar, o bien el surco estuvo mas cargado de producto para cosechar.

La tarea se fija considerando un rendimiento promedio del trabajador y cada uno se ve obligado a trabajar intensamente porque si el rendimiento de la cuadrilla es insatisfactorio, el "revisor" puede decirle al contratista que ya no quiere a un

jornalero en particular como integrante de la cuadrilla. En este sentido, la decisión de despedir a un trabajador se toma de común acuerdo entre ambas partes.

Barreras de entrada, costos y beneficios

A diferencia de los intermediarios procedentes de Oaxaca, los camioneros tienen importantes barreras legales para desempeñarse como tales, establecidas por la Dirección de Tránsito y Transportes del estado (DGTyT) entre ellas, conseguir una concesión, acreditar su residencia en el estado, disponer de una unidad de transporte en buen estado y comprar una póliza de seguro para viajero. Una vez lograda la concesión, los camioneros pasan a ser miembros de una alianza o unión local o regional de transportistas, que a su vez está afiliada a una de las centrales nacionales de trabajadores (CNC, CTM, FENOC).

Además, deben contar con un monto significativo de capital de trabajo para financiar el transporte de los jornaleros desde su lugar de origen (aprox. 10,000 pesos el primer mes) y unos 5,000 cada semana posterior (para financiar gastos de gasolina, de ser necesario los pagos de jornales, mantenimiento del vehículo, pago de servicios públicos para el albergue, tenencia del vehículo e impuestos). Además, anualmente debe pagar una cuota aproximada de 2,500 pesos por concepto de seguro y otros pagos a la Alianza. También requieren adquirir un camión usado (alrededor de 35,000-40,000 pesos); construir albergues para los jornaleros (30,000-35,000 pesos), obtener la concesión (22,000 pesos).

Sus ingresos están en función de una tarifa establecida por la autoridad estatal de transporte que alcanza a los 507 pesos (incluido el IVA), por llevar diariamente una cuadrilla de 25 a 30 personas. Si en el campo se hacen dos tareas en un día, el camionero cobra el doble, al igual que los jornaleros. No ha sido posible estimar la ganancia mensual de un camionero, pero es de suponer que no es muy significativa, considerando los gastos cotidianos que realiza.

En este caso, se puede apreciar que hay un regular grado de institucionalización de la actividad del camionero, pues se han establecido reglas de acceso y también una tarifa por el servicio diario. Esto último por tanto reduce la discrecionalidad con la que el empresario puede tratar a los camioneros que lo

abastecen de mano de obra, la cual, tratándose de los contratistas oaxaqueños, es muy amplia. Pero en ninguna de las dos situaciones está normada la relación entre contratistas y jornaleros.

Comparación entre los contratistas oaxaqueños y los camioneros sinaloenses

A primera vista es claro que las funciones económicas de ambos agentes son diferentes en número y en la forma en que se concretan. El camionero desempeña siete funciones: reclutamiento, transporte a distancia y local, alojamiento, supervisión, pago de salarios y provisión de crédito. Mientras el contratista se ocupa del reclutamiento, transporte a distancia y supervisión.

Las diferencias no sólo radican en la extensión de sus funciones, sino también en la forma en que éstas son desempeñadas. El contratista se encarga de reclutar y transportar a distancia con fondos de la empresa. En cambio el camionero lo hace, además del transporte cotidiano y alojamiento, con sus propios recursos.

Ambos se encargan de la supervisión de la mano de obra, pero el camionero lo hace a través del mayordomo quien maneja la cuadrilla sin realizar ninguna actividad física. Lo que sí hace el contratista, es que corta, deshierba e hila como un trabajador agrícola cualquiera. De acuerdo con las entrevistas realizadas, el camionero tiende a tener un mayor manejo de las relaciones laborales en el campo y se desenvuelve con mayor autonomía que el contratista. En otras palabras, siguiendo a Fisher, el empresario delega más funciones en el camionero que en el contratista, aunque sigue reteniendo decisiones estratégicas, entre ellas, la fecha, lugar y actividad a realizar por la cuadrilla.

Otra diferencia notoria es que el camionero, para desempeñar todas estas funciones, utiliza sus propios recursos financieros, sus ingresos brutos diarios están en relación con la tarifa establecida por la autoridad estatal de transportes. En este sentido, el camionero se comporta como un microempresario independiente que provee de servicios laborales a la empresa, encargándose en buena medida de administrar la fuerza de trabajo.

Cuadro 1
Síntesis de las funciones económicas de los intermediarios
de Oaxaca y Sinaloa

| | CONTRATISTA (OAXACA) | CAMIONETERO (SINALOA) |
|---|---|--|
| FUNCIONES | | |
| Reclutamiento | Si. Pagado por la empresa. | Si. Pagado por él mismo |
| Transporte distancia | Si. Pagado por la empresa. | Si. Pagado por él mismo. |
| Transporte local | No. A cargo de la empresa. | Si. Pagado por él mismo. |
| Alojamiento | No. A cargo de la empresa. | Si. Pagado por el mismo. |
| Supervisión | Si. Se convierte en mayordomo. | Si (apoyado por un mayordomo). |
| Pago de salarios | No. | Si (a jornaleros locales). |
| Crédito | No. | Si (ocasionalmente). |
| PERFIL SOCIAL | | |
| Lugar nacimiento | Oaxaca. | Sinaloa (o residencia). |
| Raza | Indígena. | Mestizo. |
| Idiomas | Bilingüe. | Español. |
| Trabajó antes como jornalero | Si. | Si. |
| NIVEL ORGANIZATIVO | Asociados a centrales laborales (CTM) como jornaleros pero no como grupo específico de interés. | Asociados a centrales laborales (CNC, CTM y FENOC) como grupo específico de interés: Asociación o Alianza de Transportistas. |
| BARRERAS ENTRADA | | |
| Sociales | Ser indígena y bilingüe Buena reputación ante empresario. | Buena "reputación ante empresario (no se necesita ser indígena ni bilingüe). |
| Legales | Ninguna. | Obtención de concesión. Documentación y aprobación examen técnico vehículo. Póliza de seguro para viajero. Acta nacimiento, carta no antecedentes penales y constancia de domicilio interesado. Licencia manejo. |
| Financieras | Capital de trabajo para el reclutamiento local. | Capital de trabajo para reclutamiento extra local, transpone diario, mantenimiento de unidad transporte y pago de servicios públicos del albergue. Adquisición vehículo de transporte, Compra o renta de "albergue". Provisión ocasional de crédito. Pago ocasional de salarios. |
| INGRESOS | Variables. Entre 0 a 25 pesos por cada persona llevada (el camión tiene capacidad para 40) y según negociación específica con el empresario. Además, jornal diario como mayordomo. | Fijos. Pago de 507 pesos diarios por una cuadrilla de 25 a 30 personas. |
| GRADO INTITUCIONALIZACIÓN DE ACTIVIDAD | Nulo. Inexistencia de contrato escrito con el patrón, de normas legales para entrar a la actividad, reglas de juego sobre la distribución de los costos y beneficios entre empresario y contratista. Tampoco está regulada la relación entre contratistas y jornaleros. | Regular. Si bien no existe contrato escrito con el patrón, se han establecido disposiciones legales para entrar a la actividad y un precio fijo por el transporte diario. Tampoco está regulada la relación entre contratistas y jornaleros. |

Fuente: Trabajo de campo; elaboración propia.

El contratista, cuando pone la mano de obra a disposición del empresario y se encarga de supervisarla, lo hace con recursos monetarios de la empresa, desempeñando su papel en una situación más subordinada, ya que sus principales ingresos provienen de su labor cotidiana como mayordomo en el campo.

Sin embargo, los dos tipos de intermediarios organizan su actividad tratando de minimizar costos operativos, así que generalmente tratan de involucrar a la familia en labores como el reclutamiento, y en el caso de los camioneros, de transporte cotidiano.

Las barreras de entrada para acceder a esta actividad son también muy diferentes. Para ser contratista los requisitos mayores son sociales: las condiciones de indígena y bilingüe, y contar con buena reputación ante el empresario. Además, se necesita un pequeño monto de capital de trabajo (el cual para el nivel de liquidez de la economía campesina es bastante alto), específicamente para el reclutamiento en las comunidades de origen; no existe ninguna norma legal para desempeñarse como intermediario. La situación es inversa tratándose de los camioneros, quienes deben cumplir con varios requerimientos legales (concesión, vehículo en buen estado y con documentación completa, póliza de seguro para viajero, constancia de residencia) y por tanto se desenvuelve en una actividad intensiva en capital (circulante y fijo). Para el camionero no es indispensable ser bilingüe, le basta que lo sean el mayordomo y el apuntador para comunicarse con la cuadrilla en su conjunto. Ambos, finalmente, antes de ingresar a esta actividad se desempeñaron como jornaleros en Sinaloa.

A nivel organizativo, las diferencias también son claras. Los contratistas no están organizados corporativamente, tanto jornaleros agrícolas. Por el contrario, los camioneros sí constituyen a través de sus asociaciones o alianzas un grupo específico de presión, que a su vez están afiliadas a las centrales laborales nacionales.

Para concluir con las diferencias y semejanzas entre camioneros y contratistas, es importante ocuparse sobre el grado de institucionalización del rol que desempeñan en el mercado laboral. En ambos casos, no existe un contrato formal entre intermediarios y patrones y tampoco está normada la relación existente entre intermediarios y jornaleros. Sin embargo, en el caso de los camioneros las reglas de acceso y de distribución de los costos y beneficios están claras, lo cual no ocurre con los contratistas.

tas, ya que al existir un vacío legal, la posibilidad de que el empresario actúe discrecionalmente en perjuicio de su contraparte es muy elevada, considerando la diferente capacidad de negociación existente entre ellos.

En función de las características de su actividad estos intermediarios tienen, asimismo, diferentes demandas básicas. El contratista reclama reglas de juego más claras con el patrón, ya que hay gran discrecionalidad de éste en cuanto a los beneficios, suele no cumplir con los ofrecimientos realizados a los jornaleros en materia de condiciones de trabajo, vida, salarios y es renuente a negociar indemnizaciones por fallecimiento que los deudos consideren razonables. Otra demanda muy frecuente es la protección contra abusos en los controles federales y militares durante los viajes. Por el contrario, el camionetero, ya que su actividad requiere una considerable dotación de capital de trabajo, solicita créditos blandos para renovar su unidad de transporte y para mejorar los precarios albergues en los que viven los jornaleros. Finalmente, también reclama contra la DGT por otorgar indiscriminadamente nuevas concesiones que han tornado la actividad mucho más competitiva y menos rentable.

Sin embargo, estas particularidades no deben soslayar la función central que ambos tipos de intermediarios cumplen para organizar el mercado de trabajo, reclutando mano de obra y poniéndola a disposición de los productores. Pero su participación en la organización del mercado laboral no contribuye a la estructuración de éste, es decir, a generar empleos más estables, con mejores salarios y condiciones de trabajo.

En Sinaloa, desde los ochenta, la creciente importancia de los intermediarios —contratistas o camioneteros— respondió a una estrategia empresarial de contención de costos y control de la mano de obra ante intentos de organización por parte de ésta, promoviendo el incremento de la oferta de trabajadores. De este modo se podría inducir a una disminución de los salarios reales (Krippner, 1999). Lo mismo se plantea en algunos estudios de la agricultura californiana, al sostener además, que la participación de los contratistas contribuye a establecer relaciones laborales apoyadas en una flexibilidad cuantitativa de la mano de obra (salarios bajos, empleos inestables e incremento de la intensidad de trabajo) y a desinformalizar el mercado de trabajo, ya que se debilita fuertemente la relación entre el empresario y el trabajador, y erosiona la capacidad de organización y negocia-

ción del segundo (Mines y Anzaldúa, 1982). Finalmente, no se debe olvidar que los contratistas analizados no proveen de mano de obra cualquiera, sino de indígena migrante que enfrenta (Lara, 1998) una situación de discriminación evidenciada en salarios, trato y condiciones de trabajo poco decorosas y una forma de minorización que implica su exclusión en el ámbito laboral como en sus condiciones de vida.

Bibliografía

- Astorga Lira, Enrique "Mercado de trabajo rural en México", ERA, México, 1985.
- Fisher, Lloyd "The Harvest Labor Market in California", Harvard University Press, 1953.
- Glover, R. W. "Unstructured Labor Markets and Alternative Labor Market Forms", Pp. 254-285 , en Robert D. Emerson (Edit.) Seasonal Agricultural Labor Markets in the United States, Ames, IO: Iowa State University State Press, 1984.
- Krippner, Greta "The Organization of Disorganization in Agricultural Labor Markets", Department, of Sociology, University of Wisconsin-Madison, November 1999.
- Lara, Sara "Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana", Procuraduría Agraria y Juan Pablos Editor, México, D.F., 1998.
- , y Hubert C. de Grammont "Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural en las empresas hortícolas", en H. C. de Grammont (Coordinador), Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana", IIS-UNAM/Plaza y Valdés, México, 1999.
- McConnell R. Campbell y Stanley. L. Bruce "Economía laboral contemporánea", McGraw Hill, 4ta. Edición, Madrid, 1997.
- Mines, Richard y Ricardo Anzaldúa "New Migrants VS. Old Migrants: Alternative Labor Market Structures in the California Citrus Industry", Monographs in U.S. - Mexican Studies, No. 9, University of California, San Diego.

- Programa Nacional de Solidaridad con Jornaleros Agrícolas (PRONSJAG) "El transporte de jornaleros agrícolas en Sinaloa: Los camioneteros", Secretaría de Desarrollo Social, México, 1996.
- , "Diagnóstico estadístico de jornaleros migrantes en campos agrícolas de Sinaloa, temporadas 93-94, 94-95 y 95-96), México, s/f.
- Sánchez, Lourdes y Ramiro Arroyo "Jornaleros agrícolas en México" en Sergio Gómez y Emilio Klein (Edit.), Los pobres del campo, FLACSO-OIT, Stgo., 1993.
- Sánchez Kim "Aspectos socioculturales de los intermediarios en el mercado laboral agrícola. El caso de los capitanes de Tenextepango, Morelos, Estudios Latinoamericanos (en prensa)
- Schwentesius R., Rita y M. A. Gómez Cruz "Competitividad de las hortalizas mexicanas en el mercado norteamericano. Tendencias recientes en el marco del TLC", en R. Schwentesius, M. A. Gómez Cruz y G. W. Williams (coord.), TLC y Agricultura ¿Funciona el experimento?, CIESTAAM-Juan Pablos Editor, México, D. F., 198.
- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH), "Jornaleros agrícolas en México", Vol. 2., 1990.
- Pollack, Susan y Linda Calvin "U.S.-México Fruit and Vegetable Trade, 1970-92", Agricultural Economic Report No. 704, USDA, 1995.
- Vaneckere, Martine "Situación de los jornaleros agrícolas en México", Investigación Económica, No. 18, jul-sep. 1988, pp. 171-198.
- Vaupel, Suzanne y Philip L. Martín "Activity and Regulation of Farm Labor Contractor", Giannini Information, Series No. 86-3. University of California.

Villarejo, Don y David Runsten "California's Agriculture Dilemma: Higher Production and Lower Wage", California Institute For Rural Studies; 1993.

Zabin, Carol "U.S.-México economic integration: Labor relation and the organization of work in California and Baja California agriculture", Economic Geography, Julio, 1997.