

Guerra Otero, Raúl A.. **La movilidad de la mano de obra en los mercados de trabajo agrícolas: El caso de la producción citrícola en el Estado de Tamaulipas.** *Informe final del concurso: Globalización, transformaciones en la economía rural y movimientos sociales agrarios.* Programa Regional de Becas CLACSO. 2001

Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2000/guerra.pdf>

www.clacso.org

RED DE BIBLIOTECAS VIRTUALES DE CIENCIAS SOCIALES DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE,
DE LA RED DE CENTROS MIEMBROS DE CLACSO
[HTTP://WWW.CLACSO.ORG.AR/BIBLIOTECA](http://www.clacso.org.ar/biblioteca) - BIBLIOTECA@CLACSO.EDU.AR

La movilidad de la mano de obra en los mercados de trabajo agrícolas: el caso de la producción citrícola en el Estado de Tamaulipas.

Raúl A. Guerra Otero^S

Introducción

El presente trabajo se propone estudiar, en el marco de los estudios poblacionales sobre los mercados laborales agrícolas, el funcionamiento del mercado de trabajo y la movilidad de la mano de obra en un contexto productivo específico y en una región en particular: la producción citrícola en la zona centro—occidental del Estado de Tamaulipas. El objetivo general es describir, e intentar explicar, el funcionamiento de un mercado de trabajo agrícola en la región centro—occidental de Tamaulipas¹ asociado a la producción citrícola, poniendo el énfasis en el análisis de la forma en que las características de la demanda de fuerza de trabajo, y los mecanismos que permiten su satisfacción, moldean el funcionamiento del mercado laboral y la movilidad de la fuerza de trabajo. En sentido más específico se analizarán, primero, la forma en que la cosecha citrícola, y la organización de los procesos de trabajo relacionados con ella, generan una demanda específica de fuerza de trabajo durante el ciclo agrícola; segundo, cómo la forma en que esta demanda se cubre con mano de obra con características y comportamiento particulares incide sobre la conformación y el funcionamiento del mercado laboral y; tercero, cómo se adecua el comportamiento de la fuerza de trabajo a las características particulares de la demanda y de las formas en que esta se canaliza hacia el mercado laboral. Con este fin, se intentarán probar dos hipótesis, la primera referida al funcionamiento del mercado laboral y la segunda al comportamiento de la fuerza de trabajo. En el primer caso, se propone que el mercado laboral opera de manera segmentada a causa de la existencia de diferentes tipos de arreglos que regulan su funcionamiento, originados en las particularidades de la demanda de fuerza de trabajo generada por la producción citrícola y en la forma en que esta se canaliza al mercado para su satisfacción, o sea, que la existencia de dos tipos de demanda de mano de obra para la cosecha, una de mayor duración y con fluctuaciones menos inciertas, y la otra con una duración menor y un grado de incertidumbre notablemente mayor, provocan la segmentación del mercado laboral en dos espacios diferenciados. Sobre el comportamiento de la fuerza de trabajo empleada en la cosecha citrícola en la región, se propone que se divide en grupos que adoptan comportamientos específicos, evidenciados en sus patrones de movilidad territorial y ocupacional, que les permiten acceder a los diferentes segmentos que funcionan en el mercado laboral. Así, un grupo de trabajadores adopta una patrón de menor movilidad que le permite satisfacer la parte más estable de la demanda de mano de obra, mientras otro grupo de cosechadores se adecua a la parte más incierta de la demanda de trabajo a través de la adopción de patrones de comportamiento más móviles en los planos ocupacional y territorial.

Funcionamiento de los mercados laborales agrícolas; el papel de la movilidad de la fuerza de trabajo.

La producción agrícola posee características especiales que propician que tanto la oferta y demanda de fuerza de trabajo que en y para ella se generan, así como el funcionamiento del mercado laboral que se le asocian, se comporten de forma singular y diferente de los que se relacionan con otras esferas económicas. Por esta razón, los mercados laborales agrícolas tienen características particulares y se diferencian de forma notable de los mercados de trabajo urbanos e industriales. Los principales determinantes que influyen en el comportamiento de los mercados laborales agrícolas son: las características de la producción agropecuaria y de la conformación de la demanda de

^SMaestro en Población, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México.

fuerza de trabajo que esta necesita, y la conformación de la oferta de mano de obra para las actividades agropecuarias. Por su parte, la movilidad de la fuerza de trabajo esta determinada, además de por los dos factores arriba mencionados, por la estructura económica en las regiones de origen y destino, por la estructura de incentivos y oportunidades, y por la existencia de canales de movilidad específicos.

Características de la producción agrícola

La producción agrícola tiene características peculiares que influyen de manera importante sobre la generación de la demanda de fuerza de trabajo. A diferencia de otras actividades económicas, la agricultura está en una medida importante determinada por los ciclos climáticos, de la región en que se desarrolla, y biológicos, de los productos cultivados. Las principales características que hacen de la actividad agrícola un caso *sui generis* están dadas por la relativa rigidez temporal que existe para el inicio y desarrollo de los ciclos productivos, por la heterogénea mezcla y distribución de las actividades que demanda la producción, así como por cierto grado de imprevisibilidad en el aspecto anterior tanto en el volumen como en el momento exacto en que se realizan las diferentes actividades. Además, la producción agrícola está determinadas por factores como los calendarios diferentes según el tipo de cultivo y la región climática, las menores economías de escala que se producen en comparación con otros sectores económicos, y la relativa intercambiabilidad de los factores capital y trabajo (Dirven, 1997: p. 11).

Los factores climáticos y biológicos imponen a la realización de la actividad agrícola restricciones que en una medida importante escapan al control de los productores. Las características climáticas determinan en gran parte tanto la temporalidad de las diferentes actividades necesarias para la producción agrícola como el número e intensidad de estas. Aunque las fechas de algunas de las actividades tienen cierto margen, sobre todo a partir del empleo de tecnologías que confieren a los productores algún control en este aspecto², en general estos no tienen sino un control relativo sobre ellas. Al mismo tiempo, la producción agrícola demanda una serie de actividades cuya realización se ubica en determinados momentos del proceso productivo y cuya secuencia no puede ser variada con facilidad, lo que implica la necesidad de disponer de la fuerza de trabajo necesaria para su realización en los momentos precisos, y también un alto costo por la no disponibilidad a tiempo de la mano de obra. El aspecto relativo a la imprevisibilidad de las actividades se relaciona también con el hecho de que un grupo importante de factores que inciden sobre los procesos de producción y el tipo y momento de las actividades escapa al control de los productores, que no pueden determinar con antelación la presencia de plagas, sequías, el volumen de la cosecha, etc.; lo que arroja cierto grado de incertidumbre sobre la temporalidad y organización del proceso productivo, así como sobre la mano de obra que se requerirá en cada momento del año (Dirven, 1997: p. 11).

Conformación de la demanda de fuerza de trabajo en la agricultura.

De toda la demanda de trabajo generada por la producción agrícola, sólo una parte se satisface a través del funcionamiento de un mercado laboral. Una porción no desdeñable de la demanda se llena con fuerza de trabajo no asalariada, generalmente de origen familiar, que se ocupan de las actividades productivas en las explotaciones que no buscan fuerza de trabajo en el mercado por disponer de la mano de obra necesaria. En esta sección nos ocuparemos únicamente de los factores que inciden en la formación de la demanda que se llena a través de aquellos mercados.

En la agricultura, son tres los factores fundamentales que determinan la conformación de la demanda de trabajo: 1) la estructura de la tenencia de la tierra (Balán, 1982: p. 40); 2) los patrones de cultivo empleados (Barrón, 1997: p. 45; Astorga y Commander, 1990: p. 41) y; 3) las tecnologías empleadas en la producción (Astorga y Commander, 1990: p. 41).

Según su papel en la generación de la demanda de fuerza de trabajo, las explotaciones agrícolas se pueden dividir en dos grupos fundamentales: las explotaciones que no generan demanda de fuerza de trabajo durante ningún momento del año por contar con la mano de obra necesaria para la producción y las explotaciones que durante todo el año o parte de él demandan fuerza de trabajo para la producción (Dirven, 1997: p. 11). Las primeras están conformadas básicamente por pequeñas explotaciones familiares que cuentan con fuerza de trabajo doméstica no remunerada para la realización de las actividades que requiere el cultivo, las segundas son principalmente explotaciones de mayor extensión, de tipo capitalista, que emplean fuerza de trabajo asalariada para la producción. En la medida en que en una región predomine uno u otro tipo de explotación, la demanda de fuerza de trabajo que necesite ser satisfecha a través del mercado laboral será mayor o menor: las regiones donde predominen las empresas de tipo capitalista con producción para el mercado poseerán un mercado laboral agrícola importante orientado a satisfacer la demanda de trabajadores de aquellas, mientras que en aquellas donde predominen las explotaciones que emplean fuerza de trabajo familiar, o proveída a través de otros mecanismos no de mercado, no contarán con mercados laborales agrícolas importantes. De igual forma la estructura de la tenencia de la tierra influye

sobre la temporalidad y el tipo de demanda de trabajo que se genera. Entre las explotaciones que demandan fuerza de trabajo, algunas emplean únicamente fuerza de trabajo asalariada, por lo que su demanda se extiende durante todo el año, mientras otras sólo emplean asalariados en los momentos de mayor demanda, cuando la fuerza de trabajo no asalariada de que disponen resulta insuficiente.

El segundo factor determinante en la formación de la demanda de trabajo son los patrones de cultivo. Cada cultivo, al margen de otros factores como la tecnología, que veremos a continuación, genera demandas específicas de fuerza de trabajo tanto en su volumen como en su temporalidad. Mientras algunos cultivos son ahorradores de mano de obra y tanto su atención como su cosecha generan poco trabajo, otros son intensivos en fuerza de trabajo, fundamentalmente para la última actividad, por lo que generan importantes demandas de mano de obra. Además, en el plano temporal, algunos cultivos generan una demanda más o menos constante de trabajo, mientras otros demandan fuerza de trabajo a un ritmo extremadamente fluctuante. Si cada cultivo o variedad por separado influye sobre la conformación de la demanda de trabajo, el patrón de cultivos adoptado en una región, o sea, los diferentes tipos de cultivo y las superficies dedicadas a cada uno, determina en una medida importante el comportamiento de la demanda de mano de obra de la región. Un patrón de monocultivo, frecuente en áreas de economía capitalista especializada en alguna producción de tipo mercantil, tiene el efecto de polarizar la demanda de fuerza de trabajo hacia los momentos en que el cultivo privilegiado requiera de ella. Por su parte, un patrón más diversificado, que se pueden encontrar en regiones de economía de subsistencia donde es más común la superposición de cultivos³, genera una demanda que, en dependencia de los cultivos predominantes, puede ser más homogénea durante el año como resultado de la yuxtaposición de las demandas de cada cultivo individual. Otro aspecto a tener en cuenta es que, por regla general, los cultivos más comunes en las regiones con predominio del minifundio, como el maíz y el frijol, poseen una mayor capacidad de absorción de mano de obra (Astorga y Commander, 1990: p. 41), aunque en este punto es de gran importancia el factor tecnológico que comentaremos a continuación.

El tercer factor determinante de la conformación de la demanda es el de las tecnologías empleadas en la producción. El uso de diferentes tecnologías puede influir sobre la conformación de la demanda de trabajo en tres formas fundamentales: la primera se relaciona con la incorporación de tecnologías ahorradoras de mano de obra, fundamentalmente ligadas al empleo de maquinaria, que tiene el efecto de sustituir el factor trabajo por capital, lo que lleva a la disminución de la demanda de mano de obra; la segunda forma está relacionada con aumentos en la productividad provocados por el nuevo paquete tecnológico, lo que puede significar un aumento en la demanda de trabajo fundamentalmente para las actividades de cosecha; finalmente, la tercera forma se relaciona con la posibilidad de que el empleo de nuevas tecnologías afecte la organización de los procesos de trabajo, creando nuevas actividades y eliminando otras, lo que puede influir tanto sobre el volumen y la temporalidad de la demanda como sobre las tareas que se necesitan.

En general, la demanda de trabajo generada por la actividad agrícola, determinada por la conjunción de los factores antes mencionados, posee dos características fundamentales: 1) es de carácter marcadamente estacional, en el sentido de que cada una de las actividades requeridas por los procesos de trabajo se realiza únicamente, salvo contadas excepciones, durante una parte del año (Dirven, 1997: p. 18; Balán, 1982: p. 42) y; 2) las fluctuaciones entre los períodos de mayor y menor demanda son usualmente muy marcadas.⁴

Conformación de la oferta de fuerza de trabajo en la agricultura.

La oferta de fuerza de trabajo en la agricultura está determinada por dos factores fundamentales, uno de los cuales es también importante en la determinación de la demanda: 1) la estructura de la tenencia de la tierra y los tipos de explotaciones (Dirven, 1997: p. 11) y; 2) factores demográficos como la densidad y distribución de la población rural y las características de la PEA agrícola.

De acuerdo a su papel en la generación de oferta de fuerza de trabajo, las explotaciones agrícolas se dividen en dos grupos: las que tienen fuerza de trabajo excedentaria que puede participar en el mercado laboral, y las que no tienen excedentes de fuerza de trabajo. Las primeras son fundamentalmente explotaciones de tipo minifundista, con exceso de fuerza de trabajo familiar que pueden verter sobre el mercado laboral, las segundas son casi siempre explotaciones de mayor tamaño y orientación hacia la producción mercantil⁵. De esta manera, el predominio en una región de uno u otro tipo de explotación agrícola determina en buena medida la oferta de fuerza de trabajo que en ella existe. A la oferta que generan las explotaciones con exceso de fuerza de trabajo hay que agregar la que producen los trabajadores agrícolas desprovistos de tierras, que se contratan todo el año como jornaleros. La conjunción de estas dos fuentes de oferta de trabajo es la que determina tanto el volumen de la oferta como su evolución temporal a lo largo del año. La oferta de los trabajadores agrícolas sin tierra es constante durante todo el año, debido a que su participación en el mercado laboral se mantiene igualmente durante el año completo⁶. Del otro lado, la oferta que se genera en las explotaciones con fuerza de trabajo excedentaria es variable en el tiempo, y depende de las necesidades de fuerza de trabajo de aquella. La evidencia encontrada en algunos estudios recientes apunta a que estas explotaciones que tienen exceso de fuerza de trabajo de tipo familiar

solo tienen esos excedentes durante parte del año, y en determinados casos pueden incluso ser demandantes de fuerza de trabajo (Pedrero y Embriz, 1992: p. 386). De esta forma, los factores antes citados como responsables de la formación de la demanda pasan también a ser, en alguna medida responsables de la oferta de trabajo en tanto influyen sobre los períodos en que la fuerza de trabajo familiar existente en las explotaciones minifundistas queda disponible o no para participar en el mercado de trabajo.

El otro factor importante en la determinación de la oferta es la estructura demográfica y de la PEA de la región. Los dos aspectos más importantes son la densidad y la distribución de la población según el tipo y tamaño de la localidad. De manera general, la mayor parte de la población que participa en el mercado de trabajo agrícola es residente en zonas rurales, y sólo una pequeña fracción de la población urbana participa, esporádicamente, en actividades agrícolas. Por esta causa, las regiones que cuentan con una población rural numerosa, asociada generalmente a la presencia del minifundio⁷, cuentan por norma general con una oferta importante de fuerza de trabajo para las actividades agrícolas.

La movilidad de la fuerza de trabajo

En los mercados de trabajo agrícola, la movilidad de la fuerza de trabajo es uno de los aspectos centrales. Las características de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo agrícola implican en muchos casos una segregación espacial de las regiones oferentes y demandantes de mano de obra, lo que provoca movimientos de fuerza de trabajo de las primeras a las segundas. Además, otras características de la demanda, como su estacionalidad y las fluctuaciones pronunciadas que muestra, provocan otras formas de movilidad. En este caso, centraremos nuestra discusión en el caso de la movilidad territorial temporal, que se ha analizado comúnmente bajo el rótulo de migración temporal.

Según Jorge Balán, “La creación de dicho mercado [de trabajadores temporarios], (...) se enfrenta necesariamente con el problema de la reproducción de la fuerza de trabajo. (...) en la medida en que el trabajo temporario implique la desocupación de parte importante de la fuerza de trabajo durante alguna estación del año (...) la reproducción de la misma implica salarios muy altos para sobrevivir o el acceso a otras oportunidades económicas. Estas oportunidades pueden aparecer en la forma de trabajo asalariado urbano o rural temporario complementario o en la participación en la economía campesina ...” (Balán, 1982: p. 44). En este contexto, la movilidad de la fuerza de trabajo tiene, desde la perspectiva del funcionamiento de la estructura económica, la función de llenar demandas de trabajo geográficamente localizadas que no pueden ser satisfechas por la mano de obra local, y en ese sentido hacer viable la estructura económica de las regiones receptoras⁸, y desde la perspectiva de los trabajadores, la de garantizar el tiempo de trabajo y los ingresos necesarios para su sostenimiento y reproducción.

El análisis de la movilidad de la fuerza de trabajo incluye tres factores fundamentales: 1) la estructura económica de las regiones de origen y destino; 2) la estructura de oportunidades e incentivos de que disponen los grupos de trabajadores y; 3) los canales que posibilitan la movilidad.

Las estructuras económicas, básicamente la estructura de tenencia de la tierra y los tipos de explotaciones, son uno de los condicionantes básicos de la oferta y demanda de fuerza de trabajo. Sobre estos aspectos se han propuesto dos hipótesis fundamentales. La primera propone que los movimientos de población tienen su origen en la conformación, en regiones geográficamente diferenciadas, de sistemas económicos que tienden a la expulsión y atracción temporal de fuerza de trabajo (Reboratti, 1976: pp. 2—4). Para las regiones oferentes, se propone un conjunto de condiciones que incluye básicamente una estructura de tenencia de la tierra dominada por la extrema parcelación y el minifundio, el predominio de la economía campesina con cultivos de subsistencia y patrones de cultivos relativamente diversificados, niveles tecnológicos muy bajos y una población densa asentada en las pequeñas explotaciones y, como resultado de lo anterior, un excedente crónico de fuerza de trabajo en condiciones de mera subsistencia dispuesto a movilizarse hacia otras regiones en busca de empleo. Para las regiones demandantes, el conjunto de condiciones incluye la introducción de las relaciones capitalistas en la economía agraria, una estructura de tenencia de la tierra con menor presencia del minifundio y tendiente al predominio de la empresa capitalista, patrones de cultivo extremadamente especializados dirigidos a la producción para el mercado, empleo de tecnología moderna y finalmente una densidad poblacional baja, que resulta en una fuerza de trabajo insuficiente para atender a la demanda que se genera durante los períodos de mayor intensidad, fundamentalmente asociados a las labores de cosecha. Esta hipótesis, sin embargo, no ofrece una explicación satisfactoria de cómo funciona y se mantiene el ciclo de movilidad, más allá de la necesidad de la existencia de ciertas condiciones.

La segunda hipótesis presta mayor atención a la movilidad de la fuerza de trabajo como nexo que interrelaciona a dos espacios, geográficamente diferenciados, que en determinados momentos del año poseen o generan demandas y ofertas de fuerza de trabajo complementarias. Desde esta perspectiva, no se adjudican condiciones específicas a las regiones de origen y destino de la fuerza de trabajo, y se atiende de manera prioritaria a las relaciones de complementariedad de ambas y las condiciones que posibilitan el desplazamiento de la fuerza de trabajo. La oposición entre regiones atrasadas con exceso de fuerza de trabajo y

regiones más desarrolladas que demandan trabajadores, se abandona aquí en provecho de una mirada que privilegia el estudio de las conexiones entre las regiones y las condiciones en que opera y se sostiene la estructura económica.

La estructura de incentivos y oportunidades es otro de los aspectos que se han considerado importantes en el análisis de la migración laboral. Se pueden considerar dos explicaciones fundamentales, la primera tiene su origen en los modelos económicos de inspiración neoclásica, como los de Lewis—Fei—Ranis, de 1961, y Harris—Todaro, de 1970, y la segunda parte de las explicaciones institucionalistas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Según la primera explicación, la migración laboral es el resultado de los diferenciales de ingreso entre las regiones de origen y destino de los flujos de trabajadores migrantes, favorables a las segundas. La probabilidad de obtener mayores salarios sería el impulso que llevaría a los migrantes económicamente racionales, en su carrera por la maximización del ingreso, a trasladarse a regiones donde el ingreso medio esperado es mayor que en sus zonas de origen. Esta propuesta, sin embargo, concebida principalmente para el análisis de la migración rural—urbana, no explica adecuadamente la migración pendular de los jornaleros agrícolas, que se desplazan anualmente entre dos o más regiones en busca de empleo, así como tampoco la existencia de movimientos que unen determinadas zonas y no otras con características similares. La segunda propuesta explicativa da mayor importancia a la existencia de relaciones entre las regiones de origen y destino que, sumadas a la existencia de condiciones complementarias de oferta y demanda de trabajo permiten el establecimiento y sostenimiento de flujos de fuerza de trabajo entre ambas regiones.

La existencia de canales que posibilitan la movilidad de la fuerza de trabajo es otro de los factores importantes en el análisis de la migración temporal de jornaleros agrícolas. En este sentido, las propuestas que enfocan la movilidad a partir de la existencia de redes que unen los espacios de origen y destino de los movimientos, ofrecen explicaciones a fenómenos como la persistencia de la movilidad y la generación de flujos identificables entre determinadas regiones y no otras, y la incorporación de nuevos migrantes. Según estas propuestas, las redes y contactos existentes entre las regiones proveen a los trabajadores de un capital de información, psicológico, y de eventuales apoyos en la región de destino, que lo colocan en una posición ventajosa con relación a potenciales migrantes de otras regiones.

El funcionamiento del mercado laboral asociado a la producción citrícola en la región centro—occidental de Tamaulipas.

La conformación de la demanda de fuerza de trabajo para la producción citrícola.

Los productores: características y formas de organización.

El cultivo citrícola en Tamaulipas se reparte casi a partes iguales entre los productores privados y el sector ejidal. Sin embargo, existen diferencias importantes entre unos y otros. El sector ejidal cultiva 17.222 hectáreas, mientras el sector privado tiene en producción 18.137 hectáreas, para el 48.7% y 51.3% del total de la superficie cultivada respectivamente. A pesar de la paridad en el total de hectáreas cultivadas, las unidades de producción de los sectores ejidal y privado difieren radicalmente. El sector ejidal agrupa a 4.059 productores, de los cuales la mayor parte (78%) cultivan menos de cinco hectáreas y controlan el 63% de la superficie, sólo el 2% cultiva entre 10 y 15 hectáreas y ninguno supera las 15 hectáreas. Por el contrario, el sector privado agrupa a 945 productores (el 19% del total), de los cuales sólo el 12% cultiva menos de 5 hectáreas y controla únicamente el 2% de la superficie del sector privado. La mayor parte de los productores privados cultivan entre 10 y 50 hectáreas (56% del total del sector) y controlan el 54% de la superficie cultivada. Además, dentro del sector privado existe un 6% de los productores que cultivan más de 50 hectáreas y controlan el 30% de la tierra cultivada. El tamaño promedio de los predios para el sector ejidal es de 4,24 ha., mientras para el sector privado es de 19,2 ha.

En Tamaulipas existen varias asociaciones de productores, entre ellas la Asociación de Citricultores del Centro de Tamaulipas, que agrupa a la mayor parte de los propietarios privados, y la Unión de Ejidos Cultivadores de Cítricos "Emiliano Zapata", donde se reúnen los productores ejidales. Estas asociaciones tienen como finalidad principal organizar algunas actividades comunes a todos los productores como la lucha contra algunas plagas, la certificación de yemas, etc. Sin embargo, las asociaciones no han conseguido unificar a los productores en relación a temas como la venta y comercialización de la producción, a pesar de que se han hecho varios intentos que han fracasado sobre todo a partir de diferencias entre los integrantes de las agrupaciones formadas con este objetivo.

Niveles tecnológicos empleados en la citricultura.

En el nivel tecnológico empleado en la producción también hay diferencias importantes entre el sector privado

y el ejidal. La mayor parte del sector ejidal produce con un nivel tecnológico muy bajo, similar al descrito por Gómez Cruz y Schwentesius en su estudio sobre la producción en el Estado de Veracruz (Gómez y Schwentesius, 1999: p. 55). En buen parte de los casos únicamente realizan atenciones culturales mínimas en vísperas de la cosecha: limpieza de maleza de las calles y bajo las copas de los árboles para facilitar la cosecha. En la mayor parte del sector ejidal se emplea el sistema de riego rodado o por aniego. Dentro del sector privado hay menos homogeneidad en cuanto al paquete tecnológico empleado. Una parte de los productores, que corresponde aproximadamente a los cultivadores con menos tierras (el 12% que cultiva menos de 5 hectáreas), tiene un nivel tecnológico muy bajo que, al igual que en el caso de los ejidatarios, sólo incluye algunas atenciones culturales mínimas. La mayor parte de los propietarios privados, concentrados en el grupo de los productores medios, emplean un paquete tecnológico medio que incluye mejores atenciones culturales y asistencia técnica. Finalmente, aproximadamente un 20% de los productores tiene un nivel tecnológico alto que incluye asistencia técnica constante, uso de agroquímicos y atenciones culturales rigurosas. En los últimos años, los bajos precios sostenidos han llevado a que muchos productores descuiden o pongan menos atención e inviertan menos recursos en el mantenimiento de sus huertas, fundamentalmente reduciendo los gastos en asistencia técnica. Otro aspecto de interés es que la mayor parte de las huertas cítricas emplean maquinaria para el cuidado de la huerta, sin importar el nivel tecnológico de la producción. En el caso de los productores de nivel medio y alto, una proporción bastante alta dispone de maquinaria propia; por su parte, los productores de menor nivel rentan la maquinaria que se necesita, básicamente tractores para la limpieza de las calles, para realizar las actividades de mantenimiento de la huerta.

También es importante considerar que casi la totalidad de las tierras cultivadas están bajo el régimen de riego. Del total de 28.609 hectáreas cultivadas de naranja en 1999, 24.591 eran de riego, y sólo 4.018 eran de temporal. La aplicación del riego permite a los productores un margen de maniobra con relación al momento de la cosecha que no poseen los productores de temporal⁹, y que tiene una gran influencia sobre la temporalidad y el ritmo de la cosecha y por tanto sobre el funcionamiento del mercado laboral.

Descripción del proceso de producción: actividades y demanda de fuerza de trabajo.

La citricultura se caracteriza por ser una producción que requiere el empleo de poca fuerza de trabajo para la realización de las atenciones culturales de las plantaciones, al mismo tiempo que demanda un volumen de fuerza de trabajo mucho mayor durante la cosecha que se realiza de forma manual. De acuerdo al paquete tecnológico empleado, varían las actividades y los momentos en que las primeras se realizan. Sin embargo, lo afirmado al inicio se mantiene como norma general. En el caso de las huertas mejor atendidas, la demanda de fuerza de trabajo se reduce en mayor medida debido al empleo de tecnología ahorradoras de fuerza de trabajo para la realización de las principales actividades, aunque en ocasiones las huertas menos cuidadas pueden ser las que menos mano de obra empleen a partir de que no se realicen ni siquiera las actividades imprescindibles. Únicamente la poda requiere la contratación de un grupo relativamente numeroso de trabajadores, pero esta se debe realizar generalmente una vez al año, y en muchos casos no se realiza, por lo que en conjunto la demanda de fuerza de trabajo generada por esta actividad es muy pequeña. El resto de las actividades, de las cuales las más importantes son el riego, la fertilización y el control de plagas y malezas, se realiza con el auxilio de maquinaria y emplean de forma general una reducida mano de obra como operarios, tanto en las huertas privadas como en las ejidales. Las huertas más tecnificadas emplean generalmente riego por microaspersión o por goteo; cualquiera de las dos modalidades, una vez instalado el sistema¹⁰, sólo requieren de un operador que se ocupe del encendido y apagado de las bombas que impulsan en agua, por lo que no se requiere mano de obra adicional. El control de malezas se realiza casi siempre por medios mecánicos y químicos. Para la limpieza de las calles entre las hileras de árboles se emplea un tractor, y bajo las copas se riegan herbicidas, excepto en el período cercano a la cosecha en que no se emplean estos productos para evitar que quemem las frutas más cercanas al suelo. La fertilización se realiza en muchos casos que disponen de los sistemas de riego antes mencionados adicionando las sustancias al agua, por lo que tampoco demandan fuerza de trabajo adicional. En el caso de las huertas atendidas con paquetes tecnológicos bajos, algunas actividades como el control de plagas y malezas no se realizan, o sólo la última en los días previos a la cosecha para facilitar el trabajo de los cortadores¹¹. En estas huertas se emplea el riego por aniego, con una periodicidad que depende de la cantidad de agua disponible, debido a que se emplea el agua de los ríos por un sistema de rotación que establece que un parcela, una vez regada, debe esperar a que todas las otras lo sean antes de que le toque nuevamente el turno de emplear el agua. En dependencia de los volúmenes de agua disponibles, las rotaciones duran entre 20 y 40 días¹². La actividad del riego, en el caso de la técnica de aniego, demanda alguna fuerza de trabajo adicional fundamentalmente debido a que se realiza durante todo un día o una noche, además de que requiere la vigilancia y limpieza de los canales de riego. Sin embargo, la fuerza de trabajo contratada para estas labores tampoco es muy numerosa debido en primer lugar a que como el riego se realiza de forma sucesiva en las parcelas, hay trabajadores que se especializan en la actividad y son contratados de forma sucesiva por los propietarios de las parcelas que se van a regar.

El proceso productivo de la citricultura puede dividirse, en primera instancia, en dos aspectos fundamentales: las atenciones

culturales, que incluyen todas las actividades que se requieren para mantener las huertas y obtener la producción, y la cosecha, que incluye las actividades de recolección de la producción¹³. El primer aspecto incluye un grupo de actividades que varían de acuerdo al paquete tecnológico empleado en la producción, pero que en general generan poca demanda de mano de obra. En el segundo, la actividad básica es la del corte de la fruta, que sí demanda volúmenes de trabajo importantes.

De forma general, se puede considerar que las atenciones culturales, en el caso de las huertas privadas, demandan un promedio de un jornal diario por cada 15 hectáreas cultivadas, mientras en el caso de las parcelas ejidales la mayoría de las actividades son realizadas por los propios ejidatarios, de manera que no hay, o es mínima, la contratación de fuerza de trabajo para realizarlas. Los productores ejidales contratan menos fuerza de trabajo fundamentalmente porque proporcionan menores atenciones a sus huertas debido a su poca disponibilidad de recursos. Los ejidatarios que atienden adecuadamente sus huertas sí contratan trabajadores para la realización de las atenciones culturales, aun cuando sus explotaciones sean pequeñas.

Los trabajadores contratados a título permanente para la atención de las huertas trabajan entre cinco y seis días a la semana, y reciben casi siempre un salario que oscila entre 300 y 350 pesos semanales¹⁴. Las huertas de mayor tamaño, todas del sector privado, cuentan generalmente con un capataz o encargado, responsable de la supervisión y del trabajo de los otros trabajadores, que recibe un salario algo mayor, que oscila alrededor de los 450 y 500 pesos semanales.

Al contrario de lo que sucede en el caso de las atenciones culturales, la cosecha citrícola no está mecanizada, y genera una abundante demanda de fuerza de trabajo que, además, en el caso de la región estudiada, tiene características que influyen de manera notable sobre el comportamiento del mercado laboral y de la fuerza de trabajo que participa en él. Para todas las variedades, la cosecha citrícola se realiza de forma manual, lo que produce a lo largo del año una demanda de fuerza de trabajo que depende del total de la superficie sembrada de cada una de ellas y de los niveles de productividad de las huertas. En términos generales, la cosecha citrícola en la región, aunque se extiende durante casi todo el año¹⁵, tiene importantes fluctuaciones periódicas, con una temporada de mayor intensidad en el momento de la cosecha de la naranja *valencia* (tardía), que ocupa la mayor parte de la superficie sembrada y por tanto concentra el mayor volumen de producción, y períodos de menor intensidad en otros momentos del año. Es importante destacar que, debido a que la casi totalidad de la superficie cultivada en la región se mantiene bajo régimen de riego, los productores poseen cierto margen para la realización de la cosecha, y pueden demorar durante varios meses la recogida de la fruta¹⁶ en espera de mejores precios producidos ya por una activación de los mercados de consumo, ya por una disminución de la cantidad de fruta en el mercado a medida que la cosecha veracruzana, que por ser casi toda de temporal no tiene el mismo margen de maniobra, llega a su fin. Esta posibilidad agrega otro elemento a la demanda de fuerza de trabajo. En años en que la demanda de fruta sea elevada y los precios sean altos, la cosecha puede realizarse de forma más intensa y en menos tiempo que en años donde la demanda sea menor y los precios se mantengan bajos. Esto produce que el corte de la producción de la región se realice en un período de tiempo mayor, y por tanto la demanda de fuerza de trabajo tenga un pico menos pronunciado.

En cuanto a la demanda de trabajo total producida por la cosecha, se estima que un jornalero empleado en la cosecha corta entre 1 y 1,5 toneladas en un jornada de trabajo, que en promedio dura entre cuatro y cinco horas¹⁷. Según esta estimación, la cosecha citrícola de la región debe producir anualmente entre 300.000 y 350.000 jornales, la mayor parte de ellos concentrados en tres meses entre abril y junio.

Comercialización de la producción

La forma en que está organizada la comercialización de la producción citrícola de la región analizada, y también el destino final de esta producción, son dos de los factores determinantes de la estructura y el funcionamiento del mercado laboral asociado a la citricultura. El camino que siguen las frutas una vez cosechadas, y la forma en que se recorre este camino, tienen una influencia importante y visible sobre el funcionamiento y la organización de la producción en los planos temporal y espacial, así como sobre los procesos de trabajo que se realizan.

En el caso de la citricultura de la región estudiada, que comparte estas características con otras de las regiones productoras más importantes del país, el proceso de comercialización es tortuoso y complejo, y se caracteriza esencialmente por la considerable cantidad de actores y de arreglos particulares entre ellos que permiten el funcionamiento del sistema.

La producción citrícola de la región tiene dos destinos fundamentales: la industria elaboradora de jugos concentrados, destinados mayormente a la exportación al mercado de los Estados Unidos, y el mercado doméstico de consumo en fresco. La preponderancia de estos dos destinos que absorben la totalidad de la producción de la región está relacionada con un grupo de factores que incluyen desde la calidad de la fruta —que fundamentalmente por su coloración no es competitiva en el mercado internacional— y elementos fitosanitarios, el más importante de ellos la no obtención aun por la región del certificado de zona libre

de mosca de la fruta, hasta elementos relacionados con la gestión de comercialización¹⁸ de la producción.

En la zona centro—occidental de Tamaulipas existen tres plantas de elaboración de concentrados de jugos cítricos, de las cuales dos están actualmente en operación: *CitroTamp*, y la operada por el *Grupo Industrial Santa Engracia*. Entre ambas procesan cada año alrededor del 30% de la producción citrícola de la región. Usualmente, la fruta destinada a la producción de concentrados es la de menor calidad en el aspecto estético, la de tamaño muy pequeño o muy grande, entre otras características que no permiten que vaya al mercado de fruta fresca. Sin embargo, tiene que cumplir con determinados estándares de contenido de azúcares, ni muy altos ni muy bajos, para que el producto final cumpla con las normas de calidad requeridas. Este es otro aspecto importante porque los contenidos de azúcares aumentan a medida que la cosecha se retarda, por lo que las jugueros no reciben volúmenes muy grandes de fruta muy madura, que es la que se ha mantenido hasta el final en los árboles esperando mejores precios en el mercado.

El mercado doméstico de fruta fresca absorbe el 70% restante de la producción. La producción se destina fundamentalmente a los mercados del norte y centro del país, las más importantes son las ciudades como Guadalajara, Torreón, Celaya, etc.; sólo una porción pequeña de la producción de esta zona se destina a la ciudad de México, debido a factores como la distancia, la falta de redes y contactos para la comercialización, y también al hecho de que esta es abastecida por las diferentes zonas productoras del Estado de Veracruz.

En el caso de la parte de la producción destinada a la industria de jugos concentrados, el proceso de comercialización de la fruta¹⁹ puede realizarse de dos formas diferentes, e implica, según como se realice, a dos o a tres actores²⁰ fundamentales. En la primera opción, la industria funciona como un comprador directo que trata sin intermediarios con el productor. En este caso, el productor debe encargarse de todo el proceso de recolección y entregar la fruta directamente en la báscula de la juguera. El productor debe encargarse entonces de contratar la fuerza de trabajo para la cosecha y también del transporte de la fruta cosechada desde su huerta hasta la industria²¹. El transporte de la fruta se realiza a granel en camiones o trailers de entre 30 y 35 toneladas de capacidad. La segunda forma implica un proceso más complejo que involucra a un tercer actor: el comprador²² de fruta. En este caso la fruta que se vende a la juguera es la fruta desechada por el contratista que la compra para el mercado en fresco. Entre el comprador y el productor se realiza un acuerdo, informal y verbal, que puede variar en algunos detalles, pero que siempre implica que el contratista compra al productor la fruta todavía en los árboles a un precio fijado por tonelada. La recolección y el transporte son realizados por cuenta del comprador; la primera por una cuadrilla de cortadores (pizcadores) contratados y el segundo por un camión que puede ser propiedad del comprador, fletado por él, o enviado por el comprador mayorista. Esta modalidad de comprar la fruta en el árbol significa que el comprador, que destina la fruta que compra al mercado de consumo en fresco, necesita que la fruta sea seleccionada durante el proceso de recolección. Para esta actividad, el comprador contrata además una pareja de trabajadores que se encarga de, a medida que los cortadores van llevando la fruta al camión, *desechar* la que no tiene la calidad necesaria. La cuadrilla de cosechadores corta, o debe cortar, toda la fruta de la huerta, pero el contratista finalmente sólo pagará, tanto al productor como a la cuadrilla de cortadores, por un porción de ella, la que tenga la calidad suficiente para ingresar al mercado en fresco. La parte restante, el desecho, que puede variar en su magnitud en dependencia de diversos factores como la propia calidad de la huerta, el momento de la cosecha, etc., es la que puede tener como destino la industria juguera. Aunque pueden establecerse diferentes arreglos entre compradores y productores sobre el destino de la fruta desechada, lo más común es que el desecho quede en el huerto y sea el productor en que decida qué hacer con él. La mayoría de la fruta de desecho no es apta para el mercado en fresco fundamentalmente debido al tamaño, muy pequeño o muy grande, a ser *cascarona*, y a estar *quemada*. En algunos de los casos, fundamentalmente en los últimos, la fruta tampoco es apta para el proceso industrial. Sin embargo, en general los criterios de calidad de la fruta industrial son diferentes de los que requiere el mercado en fresco, de aquí que una parte importante de la fruta rechazada por el segundo es apta para el primero. Debido a esto, el destino principal de la fruta rechazada son los molinos y extractores de las jugueros. Si este es el caso, el trato se hace entre el productor, que tiene la fruta de desecho apilada en su huerto, y la juguera, que decide si la necesita y si la fruta cumple los requerimientos de calidad para el proceso industrial. En este trato, la recogida de la fruta de desecho del huerto y el transporte en camiones a la juguera es responsabilidad del productor.

Demanda de fuerza de trabajo

La demanda de fuerza de trabajo para la cosecha es extremadamente fluctuante en tres niveles sucesivos cada vez más acotados. Primeramente, la demanda de fuerza de trabajo fluctúa entre los períodos de alta y baja de la cosecha, que están determinados por las variedades y las superficies cultivadas, y además, en un espacio de tiempo más reducido, por las condiciones del mercado de consumo. A una escala aún menor, la demanda de trabajadores también es fluctuante de un día a otro y depende en este caso de las demandas específicas de trabajadores de cada uno de los compradores que estén operando en el momento, que sumadas hacen la demanda total.

La principal variedad sembrada en la región analizada es la naranja *valencia* (tardía), que en esta región madura entre

finales de febrero y principios de marzo, pero cuya cosecha usualmente no se realiza hasta unos meses más tarde para evitar la competencia de la naranja cosechada en Veracruz y esperar un aumento de los precios ocasionados por la disminución de la oferta. Las condiciones del mercado consumidor, y la demanda particular de cada uno de los compradores son muy fluctuantes para poder establecer generalidades, pero sí puede considerarse, respecto al primer elemento, que depende en buena medida de los volúmenes de producción en otras regiones, fundamentalmente Veracruz, y también que en términos generales ofrece mejores precios y demanda mayor cantidad de fruta de otras regiones a medida que avanza el año y la fruta veracruzana, la primera en salir al mercado, se hace más escasa. La demanda particular de cada comprador está, en general, vinculada al estado del mercado de consumo, pero en cada caso particular concurren circunstancias individuales imposibles de considerar en el análisis, aunque su participación al contratar fuerza de trabajo en uno u otro segmento del mercado laboral, puede hacer que este se vea de distinto modo²³.

La contratación de la fuerza de trabajo

Organización de los trabajadores

A diferencia de los trabajadores en otras regiones agrícolas, entre los cosechadores citrícolas de Tamaulipas no existe ningún tipo de organización que regule ninguno de los aspectos relacionados con la participación en el mercado laboral. Además, según informaciones obtenidas de los propios trabajadores, la mayoría de ellos se oponen a la formación de algún tipo de gremio o sindicato, pues ven en su existencia una pérdida de su independencia y capacidad de negociación frente a los contratistas.

En el plano directamente relacionado con la organización para el trabajo, los trabajadores se organizan en cuadrillas que presentan algunas diferencias y particularidades entre unas y otras. Las cuadrillas tienen un número variable de miembros, que pueden ir desde alrededor de diez las más pequeñas hasta más o menos veinte las más numerosas, aunque lo más común parece ser un número medio de alrededor de quince miembros. El número de integrantes de las cuadrillas puede ser, en determinados momentos, un factor importante que influye sobre los salarios individuales de sus miembros tanto como sobre la posibilidad de obtener trabajo. De manera general, las cuadrillas de menor tamaño permiten a sus integrantes obtener mayores salarios diarios, aunque a cambio de un mayor esfuerzo; sin embargo, en determinados momentos el pequeño número de integrantes puede ser un factor que dificulte obtener trabajo al preferir los contratistas cuadrillas mayores que terminen el trabajo en menos tiempo, o que logren terminarlo en el día²⁴.

Además de que el número de miembros es variable, cada cuadrilla puede, de manera casuística, aceptar ocasionalmente trabajadores no habituales según sea su conveniencia. Un caso común puede ser el de una huerta que se conoce está *mala*²⁵, por diversas razones, y por eso es conveniente aumentar el número de trabajadores para hacer más llevadora la labor.

Las cuadrillas se forman generalmente en base a relaciones de amistad y vecindad; las más estables generalmente están formadas por trabajadores de la misma localidad, que se conocen desde temprana edad y que además se van incorporando a las cuadrillas a través de sus relaciones con los otros miembros. Al interior de las cuadrillas parece ocurrir un proceso de selección a través del cual los miembros que no son gratos al resto de los integrantes son eliminados del grupo. Al parecer, el motivo fundamental que lleva a la eliminación de un trabajador de la cuadrilla es que el resto considere que no trabaja al mismo ritmo que los otros. Este proceso de selección interna lleva a que se constituyan cuadrillas formadas por trabajadores de rendimiento similar, o con muy buenas relaciones entre ellos.

Un aspecto de gran importancia es la existencia de diferentes tipos de cuadrillas; y su desigual representación territorial y temporal, lo que determina una tipología de cuadrillas que lleva también a la existencia de diferentes tipos de trabajadores con características que les permiten encajar en unas y otras.

La primera gran distinción se produce entre las cuadrillas *de planta* y las eventuales. Aunque pueda parecer paradójico, ya que el trabajo de cosecha que realizan todas las cuadrillas es de naturaleza eventual, para algunas cuadrillas el trabajo es más eventual que para otras. Las cuadrillas *de planta* son aquellas que tienen un acuerdo tácito, sancionado por la costumbre y la confianza mutua, con los compradores más importantes, que son los que operan durante casi todo el año comercializando la producción de las diferentes variedades que se cultivan en la región, y que son capaces de producir una demanda de fuerza de trabajo durante todo el año, aunque esta sea de carácter fluctuante en función del momento del año. Tales acuerdos se establecen entre una o varias cuadrillas y cada comprador particular, de manera que cada uno de los compradores tiene sus propias cuadrillas *de planta*. El status, por decirlo de alguna manera, de cuadrilla *de planta* concede a estas las primeras posiciones en el orden de contratación que sigue cada comprador según la cantidad de fruta que necesite cosechar. Como los compradores más importantes comercializan fruta durante todo el año, siempre tienen un determinado volumen de demanda de fuerza de trabajo. Como resultado de esta situación, las cuadrillas *de planta* tienen cierta seguridad de ser contratadas durante buena parte del año, aun en los períodos de menor demanda global de trabajadores.

Del otro lado, las cuadrillas *eventuales*²⁶ son aquellas que no tienen ningún arreglo con algún comprador importante, y por tanto ocupan una posición más retrasada en el orden de contratación que siguen estos. Como consecuencia, las posibilidades de conseguir empleo durante la época de poca intensidad de la cosecha son considerablemente menores que la que tienen las cuadrillas *de planta*; sólo si algún comprador requiere mayor cantidad de mano de obra que la que le proporcionan sus cuadrillas *de planta*, acude a la contratación de otras cuadrillas.

En general²⁷, las cuadrillas se organizan bajo un jefe elegido por todos los trabajadores de forma unánime a través de un acuerdo. Por la forma en que se realiza la contratación y el pago del trabajo, como veremos posteriormente, es importante que todos los miembros de la cuadrilla estén de acuerdo, lo que se facilita por el hecho de que los trabajadores que integran una cuadrilla se seleccionen entre ellos a partir de lazos de amistad y vecindad que minimizan los conflictos al interior del grupo.

Los jefes de cuadrilla son electos generalmente tomando en cuenta su capacidad para negociar y sus relaciones con el contratista, pero no ejerce ningún tipo de autoridad o control sobre los miembros de la cuadrilla, aunque sí puede ser responsable de la calidad del trabajo. En las cuadrillas de la región, y en las integradas por inmigrantes veracruzanos, el jefe de cuadrilla trabaja en el corte igual que el resto de los trabajadores, y recibe al final el mismo pago por el trabajo. La función que cumple el jefe de cuadrilla es la de representar a los trabajadores en la negociación del trabajo y el pago con el contratista, puesto que este no negocia con todos los trabajadores. Sin embargo, la negociación se realiza en presencia del resto de los trabajadores, de manera que el jefe de la cuadrilla no obtiene de ser él el que habla ninguna ventaja con relación al resto.

El caso de las cuadrillas inmigrantes es particular y merece ser tratado por separado. A diferencia de las cuadrillas locales, que son relativamente estables en su composición y organización, al punto de que llegan a ser conocidas por el nombre de su jefe; las cuadrillas de inmigrantes están compuestas en gran parte por trabajadores que llegan por su cuenta²⁸ a la región y luego tratan de incorporarse a alguna cuadrilla o de formar una para poder obtener trabajo.

En la región participan dos tipos de cuadrillas compuestas por inmigrantes, cada tipo con características radicalmente diferentes en función del lugar de origen de los cosechadores. Las cuadrillas formadas por trabajadores veracruzanos, si dejamos de lado el hecho de que en muchos casos se forman ya en la región de estudio y no vienen organizadas desde Veracruz, tienen características similares a las de la región, salvo porque en promedio parecen tener menor número de integrantes, lo que puede deberse, en opinión de los trabajadores entrevistados, a que prefieren trabajar más duro a cambio de obtener mayores ingresos para regresar a su región de origen. En estas cuadrillas en papel del jefe es el descrito anteriormente para las cuadrillas de la zona. Durante la temporada alta de la cosecha, que es cuando aparecen los cosechadores inmigrantes, las cuadrillas de Veracruz se reúnen de preferencia en *Barretal*, donde esperan a ser contratados por los compradores que llegan a este punto de reunión. Finalmente, también sucede que los trabajadores veracruzanos, sobre todo los que llegan solos a la región, se incorporen a una cuadrilla de la zona, aunque lo más común es que los trabajadores se agrupen por su lugar de origen no únicamente en el plano estatal sino también en el municipal o de la localidad. Es común encontrar que los inmigrantes que son de una misma localidad o municipio, aun cuando hayan llegado de forma separada, se agrupen en la misma cuadrilla para trabajar. También sucede que es más fácil para los inmigrantes unirse a cuadrillas formadas por sus paisanos que a las de los trabajadores locales²⁹.

Las otras cuadrillas de inmigrantes están formadas por trabajadores provenientes de la región huasteca en el estado de San Luis Potosí. Estas tienen características totalmente diferentes en cuanto a la organización del trabajo, la posición del jefe de cuadrilla y su ubicación en la zona, además de que su forma de migración es diferente de la predominante entre los trabajadores veracruzanos. En las cuadrillas huastecas, el papel del jefe de cuadrilla es mucho más prominente que entre los trabajadores locales y veracruzanos, donde es uno más entre los trabajadores. En el caso de los huastecos³⁰, el jefe de cuadrilla es el encargado de preparar el movimiento de la cuadrilla desde su lugar de origen hasta Tamaulipas³¹, el encargado de negociar con el contratista, pero con la salvedad de que esta negociación se hace al margen del resto de los trabajadores, y finalmente no realiza trabajo como cosechador, sino que únicamente supervisa y controla el trabajo del resto de los integrantes.

Organización de los contratistas

En la región no existe ningún tipo de organización entre los contratistas que operan en la zona. La compra y comercialización de la fruta, en la forma en que se realiza en la región es, en el plano individual, una actividad totalmente anárquica que depende exclusivamente de las acciones individuales de cada uno de los compradores. De hecho, una parte importante de los contratistas pequeños realizan la actividad de forma irregular, sin registrarse como compradores de fruta ni pagar impuestos por la actividad.

Cuadro 1.

Características de los contratistas.

Características	Tipo de contratista	
	Grandes	Pequeños
Requerimientos de fuerza de trabajo	Demanda con fluctuaciones previsibles, requiere fuerza de trabajo durante casi todo el año	Fundamentalmente durante la temporada alta (marzo-junio). Demanda muy fluctuante e imprevisible
Tiempo de operación	Todo el año	Sólo durante la temporada alta (marzo-junio), y ocasionalmente el resto del año
Ubicación	Santa Engracia y locaciones dispersas	Barretal
Lugar de residencia	Región de estudio	Región de estudio y otras regiones citrícolas (Veracruz, SLP, Nuevo León)
Cuadrillas de planta	Si	No
Cuadrillas eventuales	A veces, en temporada alta	Siempre
Acuerdos con los trabajadores	Acuerdos estables, tácitos y sancionados por la costumbre	Negociación diaria con las cuadrillas sobre las condiciones de trabajo (salarios)

En la región existen diferentes tipos de compradores. La gama va desde los más grandes, en términos del volumen anual de fruta que *mueven*, hasta los pequeños *cuentapropistas de la compra*. Los compradores importantes, entre seis y ocho en toda la región según la mayoría de los entrevistados, además de manejar los mayores volúmenes de frutas, tienen un grado más elevado de institucionalización. Todos están legalmente registrados³², pagan impuestos y disponen de oficinas más o menos equipadas para la realización de sus actividades. Finalmente, aunque los acuerdos con los productores son siempre verbales, llevan la contabilidad de sus actividades y expiden y reciben facturas como constancia de las operaciones realizadas³³. Estos compradores operan, aunque con fluctuaciones importantes en los volúmenes según la temporada, durante casi todo el año, y son los que generalmente disponen de cuadrillas *de planta* a las que ocupan la mayor parte del año. Durante la temporada alta, estos compradores pueden recurrir también a cuadrillas eventuales si sus trabajadores *de planta* no son suficientes para llenar su demanda de fuerza de trabajo en algunos momentos. En el otro extremo, existen compradores que operan sólo esporádicamente y siempre al margen de la legalidad; no tienen empresas registradas ni pagan impuestos, y únicamente realizan su trabajo con la ayuda de un vehículo y un teléfono celular a través del cual se comunican con los destinatarios mayoristas a los que sirven de intermediarios. Estos compradores manejan individualmente volúmenes pequeños de fruta, y sólo operan en algunos momentos del año, variables de acuerdo a cómo se comporta el mercado. En relación a la fuerza de trabajo que emplean, no tienen cuadrillas *de planta* por la razón de que no ofrecen trabajo durante una parte importante del año, sino usualmente sólo durante la temporada alta, y contratan cuadrillas eventuales diariamente sin ningún tipo de compromiso o acuerdo previo. Estos dos primeros tipos de compradores son de la región.

Finalmente, existe un tercer tipo de contratista: el que no es de la zona y viene sólo en la temporada alta cuando no hay producción en sus regiones de origen, estos pueden venir por su cuenta o por cuenta de algún destinatario mayorista en uno de los centros de recepción de la fruta. Estos compradores, al margen de sus características en sus lugares de origen, o de si vienen por su cuenta o enviados por otro comprador mayor, operan de manera similar a los del segundo tipo, en cuanto a la forma en que trata con los productores y contrata fuerza de trabajo. Otra de las características de los contratistas que llegan de otras zonas es que, a diferencia de los locales, y principalmente de los más importantes, tienen que pagar a los productores al contado, mientras que a veces algunos de los compradores locales difieren el pago a los productores hasta que reciben ellos el pago de los compradores finales.

El espacio micro—geográfico del mercado laboral

En un plano de análisis micro—geográfico, el funcionamiento del mercado laboral asociado a la producción citrícola en la región analizada se concentra fundamentalmente en dos puntos. Estos son el poblado de *Santa Engracia*, y un lugar cercano al poblado de *Barretal*. En estos dos espacios se concentra el funcionamiento del mercado de trabajo de la cosecha citrícola, pues en ellos se concentran tanto los trabajadores como los contratistas para ofertar y demandar fuerza de trabajo. Además, algunos trabajadores provenientes de San Luis Potosí se distribuyen por algunos ejidos de la zona, en un caso que explicaremos posteriormente.

Santa Engracia: los trabajadores "permanentes".

La localidad de *Santa Engracia* se encuentra situada a aproximadamente unos veinte kilómetros al norte de la capital estatal Cd. Victoria, sobre la línea férrea que une a esta con Monterrey; y a unos diez kilómetros, unida a ella por una vía pavimentada, de la carretera federal que une a esas mismas ciudades. La localidad se encuentra cercana al límite entre los municipios de Hidalgo y Güemez. En *Santa Engracia*, los trabajadores no se reúnen en un solo punto, sino que las cuadrillas se dispersan, dentro de los límites del poblado, a lo largo de la carretera que hace las veces de calle principal de la localidad. Llegando al lugar antes de que los trabajadores salgan al trabajo, no se encuentra una gran aglomeración de trabajadores, contratistas y camiones, sino que se ven las cuadrillas en las esquinas, esperando la llegada del camión enviado por el comprador que los contrata para llevarlos al campo. Esta distribución de la cuadrillas responde a la forma de contratación que predomina en el lugar: contratistas que operan todo o casi todo el año, y cuadrillas *de planta*, que tienen un acuerdo particular con algunos de aquellos y son contratadas durante la mayor parte del año, aun en las épocas de menor demanda de trabajadores, por el mismo comprador.

Barretal: los trabajadores “eventuales”.

El poblado de *Barretal* se localiza sobre la carretera federal que une a Cd. Victoria y a Monterrey, a unos treinta kilómetros de la primera. El poblado se encuentra en el límite entre los municipios de Güemez y Padilla, junto al Río Purificación, el más importante de la zona, que sirve de frontera administrativa entre aquellos. El punto de reunión de los trabajadores no se localiza, como en *Santa Engracia*, en la población misma, sino distante aproximadamente un kilómetro y medio en dirección sur, del otro lado del río. Aunque pueda parecer a primera vista un sinsentido, la organización y el funcionamiento del mercado laboral en *Barretal* responden a una lógica más eventual que los que operan en *Santa Engracia*. En el punto de reunión de *Barretal*, lo primero que sorprende por oposición al funcionamiento de *Santa Engracia* es la aglomeración de trabajadores, compradores—contratistas y camiones y trailers a orillas de la carretera, y la impresión que causa es la de un lugar desordenado donde es necesario conocer muy bien su funcionamiento para lograr comprender lo que sucede. Desde antes del amanecer, alrededor de las cinco de la mañana, comienzan a llegar grupos de trabajadores provenientes tanto de los poblados más cercanos; además de *Barretal*, los trabajadores vienen de El Carmen, Plan de Ayala, Francisco I. Madero, como de otras localidades más alejadas, incluyendo la misma localidad de *Santa Engracia*.

En el punto de *Barretal*, las cuadrillas y los compradores que se reúnen allí no tienen acuerdos previos ni compromisos, sino que llegan, las primeras en busca de empleo por ese día y los segundos de fuerza de trabajo por el mismo período. Al día siguiente, la operación se repite sin que la norma sea una repetición de los tratos celebrados el día anterior. Cada nueva jornada se parte del mismo punto cero: cuadrillas y compradores ofertando y demandando libremente fuerza de trabajo.

Localización de los diferentes tipos de contratistas y cuadrillas.

Geográficamente, los puntos de contratación de fuerza de trabajo se distribuyen de forma diferente según el tipo de comprador. Los compradores que operan todo el año y tienen cuadrillas *de planta* prefieren la localidad de *Santa Engracia* o algún otro lugar determinado por ellos³⁴. Por el contrario los compradores ocasionales, o los que vienen de otras regiones en la temporada alta, se reúnen en *Barretal* para contratar los trabajadores que necesitan entre la fuerza de trabajo eventual que se reúne allí.

De la misma manera, las cuadrillas *de planta* se reúnen en lugares previamente acordados con los compradores para los que trabajan habitualmente, usualmente en puntos diferentes para cada comprador. En la localidad de *Santa Engracia*, donde se reúnen cuadrillas de diferentes compradores, éstas no se concentran en un solo lugar, sino que se distribuyen en diferentes puntos del pueblo, usualmente sobre la calle principal. Del otro lado, las cuadrillas *eventuales* se reúnen por norma general en el punto de *Barretal*, donde se concentran también los trabajadores independientes que buscan unirse a alguna cuadrilla.

Mecanismos de negociación y contratación.

La forma de contratación y los mecanismos de negociación entre los compradores y los cosechadores también varía según el tipo de comprador y de cuadrilla, lo que es lo mismo la mayoría de las veces porque las segundas se asocian siempre a un tipo de comprador. Las cuadrillas *de planta* trabajan siempre con los compradores más importantes, mientras las eventuales son contratadas por los compradores “de temporada”.

Los términos de la contratación son similares en todos los casos. Se llega a un acuerdo de manera verbal entre el jefe de la cuadrilla y el contratista en el que se estipula el precio por tonelada que este último pagará por el trabajo de ese día. La contratación de los trabajadores es diaria, aunque en el caso de las cuadrillas *de planta*, que trabajan todos los días con el mismo comprador, la negociación diaria puede obviarse a partir de un trato tácito que se sigue día tras día. El pago se realiza de manera diaria o cada dos días. El comprador paga únicamente al jefe de cuadrilla, la cantidad acordada según el volumen de fruta cosechada por la cuadrilla, y este se encarga de repartirla entre todos los trabajadores. En el caso de las cuadrillas *eventuales*, la negociación del precio sí puede

realizarse todos los días, sobre todo durante la temporada alta en que los precios fluctúan considerablemente y se fijan de manera diaria.

En el caso de las cuadrillas eventuales, los mecanismos de negociación varían notablemente entre la temporada baja y la alta. Si durante la primera la negociación incluye únicamente el aceptar los términos del comprador, en la temporada alta es más común que los trabajadores no acepten trabajar por menos de una cantidad determinada, que puede variar según la cuadrilla, y también que aumente el uso de un mecanismo de presión particular empleado por los trabajadores: el rechazo de las huertas. El método consiste en que, después de haber pactado un acuerdo con el contratista y llegado al lugar de trabajo, la cuadrilla aduce que las condiciones de la huerta no son las convenidas³⁵ y regresa sin haber cumplido con el trabajo. Este mecanismo, que en la temporada alta se vuelve muy común, sobre todo entre las cuadrillas eventuales reunidas en *Barretal*, presiona a los compradores a subir los precios que pagan a las cuadrillas. En este caso, el déficit de fuerza de trabajo, aumentado por la negativa de las cuadrillas a realizar el trabajo, y el elevado costo que representa para los compradores la demora en cosechar y entregar cantidades pactadas con los mayoristas, debilita la posición de estos, que en muchos casos se ven forzados a aumentar los precios que pagan a los cosechadores. De la misma forma, la llegada de nuevos grupos de trabajadores, o la extensión del periodo de tiempo sin ser contratadas, puede llevar a las cuadrillas a rebajar sus pretensiones y a aceptar las condiciones de los compradores.

Contratos, pagos, compromisos y acuerdos entre las partes

El uso acostumbrado en la región para la contratación es la negociación verbal y un acuerdo, básicamente sobre el precio por tonelada que el comprador pagará a la cuadrilla, basado en la confianza y el fair play entre los actores. Los pagos se realizan de forma diaria o cada dos días por parte del comprador, únicamente al jefe de cuadrilla que encarga de hacer el reparto entre todos los trabajadores. El acuerdo es básicamente sobre el precio a pagar, y generalmente no se estipulan otras condiciones como el tipo de trabajo y las condiciones de la huerta, que sin embargo son muy importantes y tienen una gran influencia sobre el trabajo.

La forma y el monto de los pagos a los trabajadores varían de forma considerable según el momento de la cosecha, y también según el origen de los trabajadores y la forma en que acceden al mercado laboral. En el primer caso, la causa fundamental parece estar asociada tanto a la relación oferta—demanda de fuerza de trabajo como a las condiciones del mercado y los precios de la fruta; en el segundo, a estos elementos se agrega la situación y las características de los trabajadores.

Durante la temporada de baja intensidad de la cosecha, o sea, cuando se recogen otras variedades distintas de la naranja *valencia* (tardía), que por ocupar extensiones reducidas provocan una demanda de fuerza de trabajo baja, los salarios que se pagan son considerablemente menores que durante la temporada alta, en que la insuficiencia de la fuerza de trabajo disponible para llenar la demanda que se genera logra duplicar los salarios con relación a la temporada baja. Este incremento de los salarios también está relacionado con los precios más altos que pagan a los compradores por la fruta, lo que les permite a su vez ofrecer mayores salarios a los cosechadores, sin sacrificar su margen de ganancia, con tal de conseguir los trabajadores que necesitan. Sin embargo, los precios más altos pagados por un comprador determinado un día no le sirven para conseguir trabajadores sino ese día. Sólo las cuadrillas *de planta*, que reciben por su “fidelidad” una compensación mucho mayor en la forma de seguridad en el empleo durante la mayor parte del año por parte de un contratista fijo, establecen acuerdos a largo plazo con los compradores; los trabajadores eventuales intentan explotar al máximo las condiciones de escasez de fuerza de trabajo que se produce en la temporada alta para obtener los mayores precios por su trabajo.

En el caso de los trabajadores locales, y de los inmigrantes que llegan por su cuenta, los pagos se hacen únicamente en efectivo, de forma diaria o cada dos días, en el caso de los migrantes que llegan enganchados, el pago incluye además el alojamiento y, en algunos casos, alimentos³⁶. Finalmente, la última distinción se establece entre las cuadrillas *de planta* y las eventuales. Las primeras, que tienen trabajo garantizado durante la mayor parte del año con compradores fijos, pierden parte de su poder de negociación por esa causa, y sus salarios son menos fluctuantes entre la temporada alta y la baja, aunque es un poco más elevado durante la primera; las cuadrillas eventuales, que no trabajan con un comprador fijo ni han establecido compromisos con ninguno de ellos, pueden aprovechar mejor los momentos de déficit de fuerza de trabajo que se producen durante la temporada alta para presionar a los contratistas, por lo que sus salarios oscilan de manera notable y se disparan durante esta, llegando a duplicar los que obtienen cuando la cosecha está en su etapa de menor intensidad.

Salarios, organización y días trabajados.

La forma en que los trabajadores se organizan para integrarse al mercado laboral, los salarios recibidos, y el número de días trabajados, son indicadores importantes que ayudarán a esclarecer las diferencias en el funcionamiento de los dos segmentos en que se escinde el mercado laboral estudiado. A través del primer indicador se puede analizar la conformación y estabilidad respectiva de grupos distintos de trabajadores que participan en uno y otro espacio del mercado laboral. Los salarios y tiempo de trabajo servirán para analizar las formas de contratación y las características de la demanda a que cada grupo de trabajadores responde.

Si exceptuamos los cinco trabajadores encuestados en el ejido *La Diana*, que representan un caso específico que analizaremos más adelante, los salarios diarios promedio fueron más altos en mayo—junio que en febrero, tanto en general como para los casos de las dos localidades donde se encuestaron trabajadores en los dos momentos. El salario medio en febrero fue de 117 pesos, mientras en mayo—junio, si no tomamos en cuenta los cinco trabajadores antes mencionados, el salario diario promedio fue de 223 pesos. El salario promedio de los trabajadores encuestados en mayo—junio fue 1,9 veces mayor que el de los encuestados en febrero, esta diferencia apunta a que en mayo—junio, durante la temporada de mayor intensidad de la cosecha, la mayor demanda de fuerza de trabajo, por un lado, y las mejores condiciones de venta de la fruta³⁷, por otro, presionan para que se produzca un aumento de los salarios pagados a los trabajadores. El primer factor hace que la fuerza de trabajo llegue a ser por momentos insuficiente, por lo que los contratistas acceden a pagar más para poder encontrar trabajadores, mientras el segundo es lo que posibilita que los mismos contratistas estén en condiciones de ofrecer mejores salarios preservando sus márgenes de ganancia.

Al introducir en el análisis las diferencias entre los lugares en que se realizó la encuesta, fundamentalmente *Barretal* y *Santa Engracia*, las diferencias en el salario diario medio son significativamente mayores en el primero. En *Barretal*, el salario medio encontrado en mayo—junio fue 1,9 veces mayor que el de febrero, mientras en *Santa Engracia* el cambio tuvo la misma dirección pero fue mucho menor, pues en mayo—junio fue sólo 1,2 veces mayor que en febrero. Mientras en *Barretal* casi se duplicó, en *Santa Engracia* el crecimiento del salario promedio fue únicamente de un 20%. Asimismo, si una vez más exceptuamos a los trabajadores de *La Diana*, comprobaremos que los menores salarios promedio se registraron en *Santa Engracia* y *Subida Alta*³⁸ en febrero, mientras el más alto fue el registrado en *Barretal* en mayo—junio. En el cuadro podemos comprobar que el salario medio en *Barretal* fue más alto que el de *Santa Engracia* tanto en febrero como en mayo—junio. Finalmente, el cuadro muestra que en *Barretal*, en los dos momentos, aunque fundamentalmente en mayo—junio, se observó una mayor dispersión de los salarios individuales que en el resto de los puntos, observándose en el primero los salarios mínimos y máximos absolutos tanto en febrero como en mayo—junio.

Las diferencias observadas entre los diferentes puntos en cada uno de los dos momentos son consecuencia de las diferencias en el funcionamiento del mercado laboral en aquellos, y de los diferentes arreglos que regulan su funcionamiento. En el caso de *Santa Engracia*, la mayor parte de los trabajadores —no nos atrevemos a ser absolutos aunque sí todos los encuestados lo fueron— que se reúnen en la localidad pertenecen a cuadrillas *de planta*, que trabajan con un único comprador durante todo la temporada, y que tienen asegurado trabajo con él durante casi todo el año. Entre estas cuadrillas y su contratista existe un acuerdo tácito por el cual el segundo ofrece una mayor seguridad en el empleo y más tiempo de trabajo al año, a cambio de los cual las primeras ceden parte de su capacidad de negociación en el esquema oferta—demanda. En este caso, los trabajadores sí tienen información sobre los salarios superiores en *Barretal*, pero la seguridad de una mayor tiempo de empleo durante el año compensa en buena medida esta diferencia. Aun así, el salario promedio un 20% más elevado para este punto de reunión entre febrero y mayo—junio muestra que el aumento de la demanda de fuerza de trabajo tiene algún efecto en el sentido de aumentar los salarios aun entre las cuadrillas *de planta*. Además, en *Santa Engracia*, aunque también pueden haber variaciones súbitas de los salarios que se pagan a los cosechadores, estos no se fijan diariamente, sino que el arreglo entre el contratista y la cuadrilla se mantiene durante periodos de tiempo relativamente largos, y sólo se corrige si cambia de forma notable la intensidad de la cosecha o los precios de venta de la fruta en el mercado, o por algún otro evento infrecuente e imprevisto. La menor dispersión de los salarios individuales en *Santa Engracia* también se explica por el hecho de que los compradores que operan durante todo el año y que por esta razón tienen cuadrillas *de planta*, se encuentran en similar situación en términos de los precios a los que venden la fruta que cosechan, por lo que pagan también la fuerza de trabajo que emplean a niveles parecidos.³⁹

Para el caso de *Barretal* el mercado de trabajo funciona de forma totalmente diferente, lo que motiva una muy distinta fijación de los salarios de los trabajadores. Las condiciones del mercado en *Barretal* son mucho más volátiles⁴⁰, sobre todo durante la temporada de mayor intensidad de la cosecha entre los meses de abril y junio, por lo que los salarios se fijan diariamente a veces con grandes fluctuaciones entre un día y otro e incluso, en el mismo día, entre un acuerdo y otro entre cuadrillas y contratistas diferentes a veces separados por sólo unos metros. En la temporada baja esta situación se ve atenuada por varios factores como el menor número de trabajadores y contratistas, y una mayor homogeneidad entre los últimos motivada sobre todo por el hecho de la ausencia de compradores foráneos; además, las condiciones del mercado de consumo y los precios de venta de la fruta son más estables, lo que da menor margen a la negociación. Sin embargo, en la temporada alta, la gran cantidad de compradores y trabajadores, todos en condiciones diferentes, y la mayor volatilidad del mercado de comercialización de la fruta, propician las grandes fluctuaciones que se observan en los resultados de la encuesta. Las importantes diferencias entre los niveles de salarios que se observaron entre febrero, durante la temporada baja, y mayo—junio, durante la temporada alta, se deben también a la mayor influencia del factor oferta—demanda en la determinación de los salarios, en este caso por la ausencia de acuerdos entre cuadrillas y compradores específicos que mitiguen sus efectos. En febrero, la menor demanda de mano de obra para la cosecha presiona a la baja los salarios, mientras en mayo—junio, una demanda mucho mayor, por momentos insatisfecha, de fuerza de trabajo, hace que los salarios se eleven.

Finalmente, los salarios de los trabajadores encuestados en el ejido *La Diana* responden a las características peculiares que

tiene su inserción en el mercado laboral analizado. Los salarios muy bajos de estos trabajadores, que lo serían aun para la temporada baja, están relacionados con el hecho de que pertenecían a una cuadrilla llegada de San Luis Potosí *traída* por un comprador de la región estudiada. Estos trabajadores son los peor pagados de todos los que participan en el mercado laboral asociado a la cosecha citrícola, lo que es propiciado por sus características individuales —vienen de regiones muy empobrecidas, de manera que el pago que reciben les resulta atractivo, algunos no hablan castellano, etc.— por las formas de su contratación —no tienen información sobre el comportamiento del mercado laboral, son alojados en lugares menos accesibles y no tienen contacto con otros trabajadores o compradores, por lo que tienen pocas opciones de contratarse si no es con el comprador que los trae— y por el hecho de que reciben alojamiento y comida (tortillas) por cuenta del comprador, y que tienen que pagar el préstamo que este les hace inicialmente para dejar algún dinero a sus familias. También es común escuchar, entre los otros trabajadores de la región, de que los jefes de las cuadrillas huastecas acuerdan un precio con el comprador pero no pagan esa misma cantidad a los trabajadores, sino que se quedan con parte del pago de los miembros de la cuadrilla. Este conjunto de circunstancias hace que para los inmigrantes huastecos los costos de transacción sean los más elevados, y que por tanto reciban los menores ingresos.

La organización de los trabajadores en cuadrillas es otro elemento importante para evaluar las diferencias en el funcionamiento del mercado laboral en los distintos momentos y puntos de reunión. La organización previa en cuadrillas es uno de los indicadores del tipo de arreglo que predomina en el mercado. En *Santa Engracia* todos los trabajadores, en cualquier momento del año, están organizados en cuadrillas para el trabajo de forma previa, o sea, que llegan al punto de reunión como miembros de una cuadrilla. En el caso de *Barretal*, se detectó la presencia de trabajadores que llegaban al lugar de forma individual con la esperanza de unirse a una cuadrilla para trabajar en los dos momentos en que se realizó la encuesta, aunque la diferencia en cuanto al porcentaje que representaban estos en el total fue diferente en cada uno; mucho menor para febrero, sólo el 13%, contra casi la mitad 47%, en mayo—junio. Esta diferencia está relacionada con dos aspectos fundamentales: en primer lugar, las diferencias en la demanda de fuerza de trabajo entre la temporada baja (febrero) y la alta (mayo—junio); y en segundo lugar, la presencia de cosechadores inmigrantes provenientes de Veracruz.

Durante la temporada baja el número de trabajadores *independientes* es menor porque al existir una demanda reducida de fuerza de trabajo, la posibilidad que estos tienen para conseguir ser contratados es muy baja, no sólo por el propio hecho de que es más difícil obtener trabajo, sino también porque las cuadrillas ya organizadas no están interesadas en que se agreguen nuevos trabajadores con los que compartir el ingreso. La mayor parte de las cuadrillas que participan en el corte durante la temporada baja están formadas por cosechadores unidos por lazos de amistad o vecindad, que llevan cierto tiempo trabajando juntos y raramente necesitan completar la cuadrilla en el punto de reunión el mismo día, porque de necesitar algún trabajador extra pueden buscarlo entre sus conocidos o vecinos. Por el contrario, durante la temporada alta varios factores propician el aumento de los trabajadores independientes. Primero, la demanda de fuerza de trabajo es mucho mayor, lo que hace aumentar las posibilidades de obtener trabajo; segundo, se encuentran en la región un gran número de trabajadores inmigrantes, provenientes casi siempre de Veracruz, que llegan de forma individual y buscan incorporarse a alguna cuadrilla en el lugar de contratación; y tercero, durante la temporada alta se forman, muchas veces con estos mismos trabajadores inmigrantes, cuadrillas ocasionales que pueden tener pocos trabajadores y ser propensas a aceptar el ingreso de nuevos miembros, ya sea para permanecer con la cuadrilla o sólo para trabajar ese día.

En cuanto a la forma de organización de los trabajadores para su incorporación al mercado laboral, según si forman parte o no de alguna cuadrilla previamente, se detectaron importantes diferencias según el lugar y fecha de la entrevista. Las cuadrillas *de planta* de *Santa Engracia* están totalmente organizadas durante todo el año, y no incluyen trabajadores de fuera. Los nuevos trabajadores se van sumando a las cuadrillas a través de contactos personales con otros trabajadores ya incorporados, lo que nos lleva a analizar la conformación de las cuadrillas según el lugar de origen de sus trabajadores.

En *Barretal*, se encontraron trabajadores de diecinueve poblaciones de la región, mientras en *Santa Engracia* sólo se hallaron trabajadores residentes en cinco localidades. Además, los trabajadores de *Santa Engracia* provienen fundamentalmente de la misma localidad, y de los ejidos cercanos de San José de *Santa Engracia* y Benito Juárez, distantes aproximadamente tres y seis kilómetros respectivamente del poblado de *Santa Engracia*. De las otras dos localidades de donde se hallaron trabajadores, Estación Martínez se encuentra a alrededor de dos kilómetros de *Santa Engracia*, y sólo Santa Rosa se halla más alejada a unos ocho kilómetros. Para *Barretal* la dispersión de sus trabajadores es mucho mayor. Si bien hay un grupo de localidades cercanas que aportan una parte importante de los trabajadores, también es importante el número de trabajadores residentes en poblados relativamente alejados que llegan a este punto de reunión. Es incluso muy sugerente, e indicativo de las diferencias entre *Santa Engracia* y *Barretal* como espacios para la contratación de fuerza de trabajo con características diferentes, que se detectaron en *Barretal* trabajadores provenientes de las mismas localidades en que residen los encontrados en *Santa Engracia*, e incluso trabajadores residentes en esta misma población, lo que puede indicar que estos trabajadores se encuentran fuera de las redes que permiten el acceso a las cuadrillas *de planta*, por lo que se ven obligados a participar en el mercado laboral en *Barretal*. En *Barretal*, además de los residentes en la misma localidad, predominaron los trabajadores residentes en *Francisco I. Madero*. Aunque la mayor parte de los trabajadores encontrados residen en poblados cercanos al punto de reunión, tal es el caso de, además

del mismo poblado de *Barretal*, distante unos dos kilómetros, las localidades de *Francisco I. Madero*, *El Carmen*, *Plan de Ayala* y *Los Brasiles*, todos situados a menos de cinco kilómetros, también se halló en *Barretal* un número significativo de trabajadores residentes en localidades más alejadas, a distancia de hasta veinte kilómetros como el caso de la localidad de *Padilla*. La mayor dispersión, según su lugar de residencia, y sobre todo la distancia que separa a estos del punto de reunión, de los trabajadores reunidos en el *Barretal* parece indicar que hacia este punto se dirigen de preferencia los trabajadores que llegan de manera individual o que no se emplean durante todo el año sino sólo en la época de mayor intensidad de la cosecha.

Otro de los elementos para evaluar el funcionamiento del mercado es la cantidad de días trabajados durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta por el cosechador. Uno de los aspectos que no se deben perder de vista es que, dado que la contratación y el pago se efectúan de manera diaria, los ingresos mensuales de los trabajadores son una función del salario diario pero también de los días trabajados durante el mes. La cantidad de días trabajados es un indicador de la seguridad que tienen las cuadrillas de obtener trabajo de forma continua. Se pudo detectar que en términos generales, en febrero los trabajadores lograron contratarse durante menor cantidad de días por semana que en mayo—junio, el promedio de días trabajados para febrero fue de 3,29, mientras en mayo—junio fue de 4,32 días. Sin embargo, estos promedios no se distribuyeron de forma homogénea entre las diferentes localidades, mientras en *Subida Alta* y *Barretal* el número promedio de días trabajados fue de 2,8 y 3,18 respectivamente, en *Santa Engracia* se elevó hasta 4,33. En mayo—junio los promedios tampoco fueron similares entre las diferentes localidades; en *Barretal* los trabajadores lograron contratarse un promedio de 3,74 días a la semana, mientras en *Santa Engracia* pudieron hacerlo 5,9 días. Por su parte, los cinco trabajadores encuestados en el ejido *La Diana* trabajaron los siete días de la semana anterior a la encuesta. Tales resultados son en general consistentes con la hipótesis planteada al inicio. El menor número promedio de días trabajados en febrero que en mayo—junio responde a la existencia de una mayor demanda de fuerza de trabajo durante el segundo período, que coincide con la temporada alta de la cosecha, en relación con el primero. Por su parte, las notables diferencias encontradas entre las distintas localidades responde a la segmentación geográfica que ocurre en el funcionamiento del mercado de trabajo. Los trabajadores encuestados en el poblado de *Santa Engracia*, pertenecientes a cuadrillas *de planta*, tuvieron, aun en la temporada de menor intensidad de la cosecha, mayores oportunidades de empleo que los de *Barretal* y *Subida Alta*, debido sobre todo a que los compradores con los que trabajan operan durante todo el año y los prefieren en el orden de contratación que siguen. Cuando la cosecha está en su punto de menor intensidad, estos son los únicos cosechadores que encuentran trabajo. Para mayo—junio se mantuvo una situación similar, aunque todos los promedios aumentaron, los de *Santa Engracia* siguieron siendo más altos, incluso llegando casi a la situación de ser empleados todos los días, lo que responde al aumento de la demanda de fuerza de trabajo que se mencionó anteriormente, pero también al hecho de que los compradores que poseen cuadrillas *de planta* son los más importantes y los que "mueven" mayores volúmenes de fruta durante la temporada, lo que lleva a que durante la temporada alta sus cuadrillas trabajen prácticamente todos los días. Finalmente, es interesante notar que el promedio de días trabajados aumentó en mayor medida entre febrero y mayo—junio en *Santa Engracia* que en *Barretal*, lo que también parece estar relacionado con que las cuadrillas reunidas en *Santa Engracia* no comparten el aumento de la demanda que generan los compradores con los que trabajan con otros cosechadores, puesto que son siempre preferidas en el orden de contratación, mientras que las cuadrillas de *Barretal*, dado que los compradores pueden⁴¹ contratar, y usualmente es lo que sucede, cada día cuadrillas diferentes, tienen una mayor competencia por el empleo aun cuando la demanda crezca notablemente. El caso de los trabajadores encuestados en *La Diana* permitió una vez más considerar las características peculiares de la forma en que incorporan al mercado laboral. Los compradores que traen cuadrillas a su costa desde otras regiones, lo hacen para evitar la competencia por la fuerza de trabajo y para evitar pagar los salarios más elevados que produce el mercado de *Barretal*, pero al mismo tiempo porque tienen, o esperan tener, una demanda de fuerza de trabajo estable, puesto que la cuadrilla le genera un gasto diario aunque no trabaje, por lo que si el comprador no tiene una seguridad razonable de que va a tener empleo para ella la mayor parte del tiempo no se arriesga a traer trabajadores. El resultado es que estas cuadrillas "traídas" por los compradores se convierten en cuadrillas *de planta* mientras dura su estancia en la región y permanecen trabajando con aquellos⁴², y tienen trabajo asegurado durante prácticamente toda su estancia en la región. A esto se suma que son las que mayor margen de ganancia ofrecen a los compradores por ser las que menos cobran por su trabajo.

Mecanismos de regulación del mercado

Como se puede concluir de lo dicho anteriormente, el mercado laboral es complejo y funciona de manera diferenciada regulado por diferentes tipos de arreglos que obedecen sobre todo a las características de los actores involucrados, tanto contrastistas como cosechadores, y que tienen una expresión clara en el plano micro—geográfico en la diferenciación entre *Santa Engracia* y *Barretal*, y en el plano organizacional en la existencia de diferentes tipos de cuadrillas, y de acuerdos y forma de contratación, así como de sistemas de organización del trabajo también distintos. Estas instituciones reguladoras son de carácter informal, constituidas por acuerdos, prácticas y costumbres sancionadas por el uso y aceptadas por ambas partes. El principal mecanismo de regulación del funcionamiento del mercado es el juego entre oferta y demanda; sin embargo, este funciona de manera sumamente imperfecta y con numerosas fallas.

En el mercado laboral se producen diferentes arreglos que permiten su funcionamiento y al mismo tiempo su fraccionamiento en segmentos que operan con poca influencia unos de otros y dan lugar a diferentes comportamientos de la fuerza laboral participante en ellos. La diferenciación entre segmentos del mercado no es tal que impida el paso de los trabajadores entre unos y otros, sino que cada uno de los dichos segmentos funcionan de forma diferente y autónoma.

Aunque el principal regulador del mercado laboral es el factor oferta—demanda, este está lejos de funcionar en el sentido en que lo haría en un mercado perfecto. Describiremos algunos de los obstáculos que actúan para que sea de esta manera. Uno de los más evidentes obstáculos al funcionamiento eficiente del mercado es la ausencia de información perfecta. Cada negociación entre un comprador y una cuadrilla se alimenta de un conjunto de informaciones parciales que constriñen la racionalidad económica de los actores dentro de ciertos límites. Cada uno de los compradores actúa de acuerdo a un conjunto de circunstancias momentáneas e individuales que determinan al mismo tiempo sus necesidades de fuerza de trabajo y el precio que está dispuesto a pagar por ella. Del lado de los trabajadores, existen diferentes factores, fundamentalmente relacionados con la información de un lado, y la necesidad de trabajo, del otro, que determinan su poder de negociación. La evidencia muestra que la oferta—demanda no produce una fijación de los salarios en un punto específico, sino que la volatilidad de las condiciones que lo determinan, y el hecho de que cada uno de los actores responde a condiciones diferentes, hacen que en un mismo momento y a escasos metros de distancia se puedan fijar salarios diferentes.

En el caso de los trabajadores migrantes de la región de Veracruz se da una circunstancia específica que los estudios no describen para otras regiones. La migración, y el hecho de encontrarse fuera de su región de residencia, no constituye un *handicap* para su capacidad de negociación, la mayoría de los trabajadores parecen disponer de recursos para trasladarse, incluso algunos pueden hacer el viaje varias veces si al llegar a Tamaulipas encuentran que el precio que se paga por tonelada cortada no les resulta atractivo. Así, los trabajadores no ven disminuida su capacidad de negociación al encontrarse fuera de su lugar de residencia.

Los compradores más importantes logran evitar y atenuar una parte del efecto de aumento de los precios de la fuerza de trabajo que produce el aumento de la demanda durante la temporada alta ya que su trato con las cuadrillas *de planta*, a las que ofrecen trabajo durante casi todo el año, les da ventaja para no elevar tanto los salarios. La oferta—demanda funciona de manera diferente para las cuadrillas *de planta* que para las eventuales. Los salarios fluctúan mucho más en el caso de las segundas, que están en condiciones de aprovechar más los aumentos puntuales de demanda de fuerza de trabajo, que resultan en incrementos a veces espectaculares en los salarios.

La demanda de trabajo, aun en la temporada alta, es muy fluctuante debido a que la informalidad del mercado de comercialización resulta en que los compradores cosechan según los pedidos que tienen de los destinatarios mayoristas; y estos pedidos no son constantes y pueden lo mismo demorarse más de lo esperado que acumularse. Puede entonces suceder que un día se corte el doble de la cantidad de fruta que el día anterior, y que al siguiente baje nuevamente la necesidad de trabajadores porque haya menos necesidad de fruta. Al mismo tiempo, los precios que ofrecen los destinatarios mayoristas a los compradores varían también de acuerdo constantemente, e inciden de manera importante sobre los salarios que estos están dispuestos a pagar a los cosechadores.

El resultado de esta demanda fluctuante es, en primer lugar, que los salarios se fijen diariamente, sobre todo para las cuadrillas eventuales, y que puedan haber grandes fluctuaciones entre un día y otro. Según los trabajadores encuestados, ellos tratan de aprovechar los apuros de los compradores para exigir mayores precios, mientras que los días en que hay poco trabajo son menos exigentes y están dispuestos a trabajar por salarios inferiores. En el caso de los trabajadores, el índice que utilizan para medir el mercado es la cantidad de camiones que llegan a *Barretal* desde la noche anterior o en la mañana, y la cantidad de compradores presentes. La presencia de muchos camiones y compradores implica una alta demanda de trabajadores para el día en cuestión, por lo que los jefes de cuadrilla presionan para obtener mejores precios por su trabajo. Sin embargo, las negociaciones se realizan de manera individual, y sin que la información sobre unas y otras se divulgue con la rapidez suficiente para que influya sobre el resto de los tratos que se convengan ese día, por lo que es común que en un mismo día las cuadrillas trabajen por precios diferentes, e incluso que un mismo comprador contrate varias cuadrillas todas a diferentes precios.

El espacio geográfico del circuito migratorio.

La migración temporal de cosechadores conforma una corriente principal orientada en dirección norte—sur, que une las regiones productoras de cítricos de los estados de Veracruz, en el extremo sur del circuito, Tamaulipas, al centro, y Nuevo León, al norte. Otra corriente de cosechadores migrantes llega a la región de Tamaulipas procedente de la región huasteca en el estado de San Luis Potosí. La existencia de un circuito migratorio que enlaza las principales zonas citrícolas del país, alimentado fundamentalmente por trabajadores que se emplean también en sus lugares de origen en la cosecha citrícola, parece coincidir con la hipótesis propuesta por Antonieta Barrón en relación con la existencia de una tendencia a la especialización de los jornaleros agrícolas en determinados cultivos, cuyas temporadas de cosecha siguen en sus itinerarios migratorios (Barrón, 1997: p. 117). Así,

tres mercados laborales locales asociados a la producción cítrica comparten parcialmente la fuerza de trabajo durante temporadas de cosecha complementarias.

El espacio económico y geográfico que se relaciona con el mercado de la cosecha cítrica en la región centro—occidental de Tamaulipas abarca fundamentalmente las regiones cítricas de Veracruz y Nuevo León. En estas tres zonas se establecen tres mercados laborales regionales asociados a la citricultura, que comparten entre sí una parte de la fuerza de trabajo. Describiremos algunas de las características fundamentales de las regiones, atendiendo especialmente a las características y la temporalidad de la producción cítrica en cada una de ellas, con el objetivo de entender su correspondencia con los movimientos de la mano de obra.

La región cítrica del centro—occidente de Tamaulipas

La región cítrica del Estado de Tamaulipas se localiza fundamentalmente al centro—occidente del Estado, conformada por los municipios de Güemez, Hidalgo, Padilla y Victoria, a los que se agrega el de Llera, ubicado al sur de los cuatro primeros.

Según el gobierno del Estado, la superficie cultivada de cítricos es de 35.359 hectáreas, de las cuales alrededor de 30.000 están en producción y el resto en desarrollo. Por su parte, para 1999, el *Anuario Estadístico de la Producción Agrícola*, editado por el Centro de Estadísticas Económicas (CEA) de la SAGAR, afirma que en el Estado de Tamaulipas había 28.609 hectáreas sembradas de naranjas. La mayor parte de las áreas, alrededor del 80%, que están dedicadas al cultivo de cítricos están ocupadas con naranja *valencia* (tardía), y existen áreas menores dedicadas al limón *italiano*, mandarina, y naranjas *marsh* y *navel* entre otras variedades. Las temporadas de cosecha varían de acuerdo a la variedad cultivada. La naranja *valencia* se cosecha fundamentalmente en las temporadas de septiembre—febrero y marzo—julio, el limón entre septiembre y noviembre, y las mandarinas entre noviembre y enero.

La productividad de la región varía notablemente según el tipo de productor. Los productores ejidales consiguen en general rendimientos bajos, que a veces no sobrepasan las cinco toneladas por hectárea, mientras los productores privados logran niveles de productividad mayores llegando incluso un pequeño grupo que emplea tecnología de punta a alcanzar treinta y cinco o más toneladas por hectárea⁴³. En general, el rendimiento medio de la región, según datos de la SAGAR para 1999, es de alrededor de once toneladas por hectárea. La propiedad y explotación de la tierra en la región se divide entre las comunidades ejidales, 168 en total para los cuatro municipios de Güemez, Hidalgo, Padilla y Victoria, con 8.967 ejidatarios, y los propietarios privados. Las explotaciones ejidales son comúnmente de menor tamaño, y siguen patrones de cultivo con algunas similitudes. Entre los productores privados los cultivos más importantes son los granos empleados para la confección de alimentos balanceados y para el ganado —sorgo, okra y soya— y los cítricos; las explotaciones ejidales, por su parte, explotan menos los cultivos industriales y cultivan granos para consumo humano como el maíz, en general con muy bajos rendimientos. En total, la región cuenta con 4.966 unidades de producción agrícola, las cuales cultivan 22.365 hectáreas.

En la actualidad, la zona centro—occidental del estado, y más concretamente los municipios de Güemez, Hidalgo y Padilla concentran la mayor parte de la producción del Estado, que oscila entre 400.000 y 500.000 toneladas anuales⁴⁴, de las cuales aproximadamente el 70% se consume como fruta fresca en el mercado doméstico, y un 30% se destina a la fabricación de jugo concentrado en las dos jugueras de la región creadas en la zona a inicios de la década de 1980: *CitroTamp*, y el *Grupo Industrial Santa Engracia*⁴⁵.

La región cítrica de Veracruz.

El estado de Veracruz es, por un amplio margen, el primer productor cítrico nacional, con una producción en 1999 de 1.361.066 toneladas (CEA—SAGAR, 2000). Gómez Cruz y Schwentesius (Gómez y Schwentesius, 1997: p. 63) definen tres zonas cítricas en el estado: 1) municipios de Alamo, Tihuatlán y Tuxpan, donde se producen naranjas, mandarinas y toronjas; 2) municipios de Gutiérrez Zamora, Papantla y Tecolutla, con producción de naranja, toronjas y limón persa y; 3) municipios de Martínez de la Torre, Tlapacoyan y Misantla, productores de naranja, limón persa y mandarina. Aunque se cultivan diferentes especies y variedades de cítricos, la naranja *valencia* (tardía) es el cultivo predominante, ocupando más del 90% de la superficie cítrica en las dos primeras zonas, y una proporción levemente inferior en la tercera (Gómez y Schwentesius, 1997: p. 65, p. 68). En 1999, en el estado de Veracruz había 143.883 hectáreas sembradas de naranjas, de las cuales se cultivaron 136.942 hectáreas, el 44.4% y el 45.7% respectivamente del total nacional. De la misma forma, la producción del estado significó el 46.9% de la producción nacional de ese año (CEA—SAGAR, 2000). Del total de la superficie sembrada y cultivada, 143.329 y 136.543 hectáreas, el 99.6% y el 99.7% respectivamente, se cultivaron bajo el régimen de temporal, y sólo 556 y 399 hectáreas, estaban bajo régimen de riego.

En el Estado de Veracruz la cosecha cítrica dura prácticamente todo el año, pues se realizan cuatro cosechas: entre los meses de enero a mayo se corta la fruta “del tiempo”, entre mayo y junio la “mayera”, entre agosto y septiembre la “agostera”, y

entre octubre y diciembre las variedades tempranas. Sin embargo, estas diferentes temporadas no son homogéneas en cuanto al volumen de producción y por tanto en cuanto a la cantidad de fuerza de trabajo que necesitan, por lo que existen fluctuaciones notables en los requerimientos de mano de obra. La temporada de mayor intensidad de cosecha va de noviembre a mayo, cuando a la cosecha de la naranja *valencia*, que ocupa la mayor parte de la superficie cultivada, se agregan las de otras especies y variedades como las naranjas tempranas y las mandarinas. Las producciones mayores y agosteras, debidas a floraciones extemporáneas, son en general pequeñas comparadas con los volúmenes cosechados en los meses finales del año pero fundamentalmente entre enero y mayo, cuando se solapan las cosechas de la fruta cultivada bajo los tres sistemas arriba descritos.

Debido a estas características de la producción, que determinan el calendario de la cosecha, los mayores volúmenes de fuerza de trabajo son requeridos en los primeros meses del año, y a partir de los meses de abril y mayo, las necesidades de mano de obra, aunque se mantienen a un cierto nivel durante el resto del año, disminuyen y dejan sin empleo en la cosecha citrícola a una parte importante de la fuerza de trabajo.

Según Sánchez y Arroyo, Veracruz es una de las pocas regiones que tienen un mercado de trabajo con oferta y demanda generadas en su mismo territorio (Sánchez y Arroyo, 1993: p. 55), por lo que la agricultura veracruzana no necesita *importar* fuerza de trabajo para satisfacer su demanda ni siquiera durante los momentos de mayor demanda. Entre otros factores, esta autosuficiencia se debe a la densidad poblacional elevada de la entidad, décimo lugar nacional con 96 habitantes por km², y sobre todo a la importancia del minifundio en la estructura agraria, lo que permite la existencia de una numerosa población rural en disposición para emplearse en las actividades agrícolas⁴⁶. En los últimos años el estado de Veracruz se ha convertido en uno de los principales expulsores de población del país, fundamentalmente de hombres jóvenes, lo que resulta un indicador de las dificultades que encuentra la fuerza de trabajo para emplearse. En resumen, el estado de Veracruz posee una importante fuerza de trabajo agrícola asentada en las explotaciones minifundistas que alcanzan a cubrir las necesidades de mano de obra agrícola de la región pero que en algunos momentos del año no logran emplearse en ella, como evidencian diferentes estudios que han detectado migrantes temporales originarios de Veracruz en actividades agrícolas en varios estados del país (Sánchez y Arroyo, 1993: pp. 141—198; Barrón, 1997).

La región citrícola del estado de Nuevo León

El Estado de Nuevo León fue en 1999 el sexto productor citrícola de México. La producción se concentra fundamentalmente en los municipios alrededor de Montemorelos, en la parte oriental del Estado, donde se cultivan fundamentalmente naranjas y mandarinas. La población del Estado es predominantemente urbana, y según los datos censales, del total de la población ocupada, sólo el 3.1% lo está en actividades agropecuarias. Aunque en los municipios donde se desarrolla la producción citrícola esta proporción es mayor: 18.3% en Montemorelos, el de mayor producción, la fuerza de trabajo agrícola resulta insuficiente para satisfacer la demanda de mano de obra. Como consecuencia, la citricultura de la región depende de cosechadores inmigrantes para llenar sus necesidades en los meses de mayor demanda.

Los Estados de Veracruz, Tamaulipas y Nuevo León, se ubican de manera contigua en la región oriental del país, formando un espacio compacto. Geográficamente, Tamaulipas se halla al centro de la zona conformada por los tres territorios, colindando al sur con Veracruz y al norte—occidente con Nuevo León. A diferencia de otros territorios vinculados por migraciones de fuerza de trabajo, estas tres regiones son de fácil acceso entre unas y otras, debido a la relativa cercanía entre ellas y a la existencia de vías de comunicación que las unen eficientemente. La región citrícola del Estado de Nuevo León limita con la región centro—occidental de Tamaulipas donde se desarrolla la mayor parte de la citricultura de ese Estado⁴⁷. Además, ambas regiones están comunicadas por la carretera federal Cd. Victoria—Monterrey, que atraviesa las zonas productoras y a través de la cual se realiza la mayor parte de la comunicación entre ellas. Las zonas citrícolas de Veracruz, ubicadas al centro y norte del Estado, se encuentran a una distancia de alrededor de 450 km. del centro del Estado de Tamaulipas, e igualmente están bien comunicadas con esta región a través de varias carreteras que después de atravesar los municipios de Martínez de la Torre, Alamo y Tihuatlán, entre otros de la región citrícola de Veracruz, se dirigen al norte paralelas a la costa del Golfo hasta llegar a Tampico, y de esta ciudad se dirigen hacia el noroeste hasta Cd. Victoria. A diferencia de otros espacios geográficos entre los cuales hay movimientos de mano de obra, el circuito Veracruz—Tamaulipas—Nuevo León, al mismo tiempo que no es, si se le compara con otros, demasiado extenso⁴⁸, tiene vías de comunicación muy eficientes, lo que posibilita movimientos rápidos de la fuerza de trabajo entre unos y otros lugares.

El circuito migratorio.

Para el análisis del circuito migratorio asociado a la cosecha citrícola tomaremos en cuenta principalmente el estudio de los lugares de origen de los trabajadores, los puntos de destino de la migración y además la persistencia en la migración. También se evaluará la temporalidad de la migración tanto en su duración como en el período de su realización.

Al analizar los lugares de origen de los migrantes, sobresalió la importancia de la inmigración originaria de

Veracruz, y la presencia de trabajadores de SLP. Igualmente es notable que la gran mayoría de los trabajadores inmigrantes proceden de zonas, en los estados antes mencionados, de importante presencia de la producción cítrica. En el caso de los trabajadores provenientes de Veracruz, los municipios más representados son Alamo (14), Gutiérrez Zamora (8), Tihuatlán (8) y Martínez de la Torre (4), todos ellos localizados en las principales zonas productoras de cítricos de ese estado. Los trabajadores de SLP, también son originarios de una región cítrica, la huasteca potosina. El hecho de que la mayoría de los inmigrantes provengan de regiones donde la producción cítrica es importante apunta, en primer lugar, a la existencia de un mercado laboral con fuerza de trabajo especializada en esta actividad y; al mismo tiempo, sugiere la existencia de redes que facilitan tanto la realización de los movimientos como la obtención de trabajo. Paralelamente, se detectó un flujo de migrantes tamaulipecos en dirección a los municipios cítricos de Nuevo León, fundamentalmente Montemorelos. A partir de esta información se puede afirmar que existe un circuito migratorio asociado a la cosecha cítrica, del cual la región de estudio es una de las estaciones. Este circuito involucra fundamentalmente a las zonas cítricas de Veracruz, Tamaulipas y Nuevo León, de una manera especial a la de SLP, y en mucha menor medida a otras zonas productoras, importantes dentro de la geografía cítrica del país en términos de su volúmenes de producción, como Sonora y Tabasco. Las principales corrientes migratorias se producen desde Veracruz, y en menor medida desde SLP, hacia Tamaulipas durante la temporada alta de esta última región, fundamentalmente entre abril y junio; y desde Tamaulipas hacia Nuevo León principalmente en los meses finales del año, entre octubre y diciembre.

Otro aspecto importante es que ninguno de los grupos de trabajadores recorre el circuito en su totalidad. De hecho, existen dos circuitos migratorios independientes que hacen contacto en la región centro—occidental de Tamaulipas, punto de destino para uno y de origen para el otro. La separación está motivada por el distinto origen de los migrantes, la temporalidad de la demanda de trabajo en sus zonas de residencia, y la existencia —o inexistencia— de redes que faciliten una migración exitosa de cada grupo a los diferentes puntos de destino. La primera parte del circuito es recorrida por los trabajadores veracruzanos y potosinos que se desplazan a Tamaulipas cada año entre los meses de abril y junio. Para la realización de este movimiento, los trabajadores cuentan en primer lugar con la complementariedad de la demanda de trabajo entre las regiones de origen y destino de su migración, puesto que la temporada de mayor demanda de cosechadores en Tamaulipas, entre los meses de abril y junio, coincide con la de menor demanda en las zonas cítricas de Veracruz y SLP, donde residen la mayor parte de los inmigrantes. Además, cuentan con la existencia de redes que facilitan la migración temporal, basadas en la presencia en la región de destino de inmigrantes residenciales veracruzanos, en la existencia de un capital social facilitador de la migración, creado por la continuidad del movimiento desde tiempo atrás, y en la existencia de otros contactos como la participación de compradores de la región veracruzana —que a veces llevan sus propios trabajadores— en la cosecha tamaulipeca durante la temporada alta. Al terminar la temporada en Tamaulipas, los trabajadores regresan a sus regiones de origen. Por su parte, los trabajadores residentes en Tamaulipas aprovechan condiciones similares que los ponen en relación con otra región cítrica, esta en Nuevo León: la complementariedad de los períodos de mayor demanda, la existencia del capital social necesario, generado como consecuencia de la continuidad del movimiento, y la existencia de contactos y relaciones entre las regiones, para moverse cada año, entre octubre y diciembre, a la región vecina de Montemorelos para la cosecha de la mandarina. La importancia de las redes y el capital social que facilite una migración exitosa aparece en toda su dimensión si se considera que, al preguntárseles por qué no continuaban su movimiento hasta Montemorelos, donde se pagaban altos precios en la cosecha de mandarina a fines de año, casi todos los inmigrantes veracruzanos adujeron que no conocían el lugar ni cómo funcionaba el mercado allí.

Además de este circuito migratorio, se detectaron movimientos de trabajadores hacia la región fronteriza⁴⁹, generalmente hacia localidades urbanas como Matamoros y Reynosa, y hacia los Estados Unidos, mayormente dirigidas estas últimas hacia el estado limítrofe de Texas. Sin embargo, estos movimientos de población no parecen estar asociados con el circuito migratorio de la producción cítrica, lo que se sostiene por la inexistencia de un patrón temporal, tanto en la duración como en los momentos de inicio y final de los movimientos, que relacione a los espacios geográficos y las actividades que los migrantes realizan en ellas. A diferencia de los que van en los meses finales del año a Montemorelos, los trabajadores que emigran a la frontera norte no se ocupan fundamentalmente en actividades agrícolas, sino que se dirigen a actividades urbanas como la construcción⁵⁰.

Formas de migración.

Las formas de migración hacia la región difieren según el tipo de migrante. Existen dos formas fundamentales; primero los trabajadores que son enganchados en su región de origen y traídos por cuenta de algún comprador particular interesado en utilizar mano de obra inmigrante, y segundo los trabajadores que vienen por su cuenta.

Los migrantes enganchados: la migración huasteca

El *enganche* de trabajadores es un método poco empleado en la región para el caso de la migración proveniente de

Veracruz, mientras que es el único que se emplea para los de San Luis Potosí. Esta diferencia en la forma de migración según el lugar de origen de los migrantes tiene que ver con varios factores, entre los que los más importantes son las características económicas en los lugares de origen y la forma de organización del trabajo de unos y otros.

Las características económicas de los migrantes son un determinante fundamental de la forma de migración empleada. Los compradores que empleaban trabajadores de San Luis Potosí señalaron que a estos era necesario enviarles una determinada suma de dinero antes de la migración, para que se repartiera entre los trabajadores y estos pudieran dejar en sus hogares suficiente para que sus familias se sostuvieran en su ausencia. Al parecer, los trabajadores por sí mismos son incapaces de reunir una cantidad suficiente para asegurar esta subsistencia mientras estarán fuera. También el hecho de que las cuadrillas de huastecos se organizan desde el lugar de origen bajo el mando de un jefe que tiene control real sobre el resto de los integrantes, posibilita este método, y no se descarta que, según afirman aunque sin aportar pruebas la mayoría de los entrevistados sobre este punto, los jefes se queden con una porción bastante mayor que las que les corresponde. En algunos casos, una parte del dinero se destina a que el jefe de la cuadrilla, el único en contacto con el comprador, flete un transporte, generalmente un camión, para que la cuadrilla llegue a Tamaulipas, y en otros casos el comprador envía uno para que los traiga. El proceso comienza con una llamada del comprador a algún contacto que tiene previamente en la región para pedirle que reúna una cuadrilla para una fecha determinada y, una vez establecido el acuerdo, que como en todos los otros casos es verbal y basado en la confianza, el comprador envía, generalmente a través del banco, una cantidad de dinero para posibilitar la migración según vimos arriba. A partir de ese momento, el contacto—jefe de cuadrilla, se dedica a buscar trabajadores dispuestos a irse a Tamaulipas por una temporada. Una vez reunida la cuadrilla, esta se traslada a la región de estudio, sea en un transporte enviado por el comprador o en uno fletado por el jefe de cuadrilla. Finalmente, un elemento muy importante para el empleo de este método es el control real que ejerce el jefe de cuadrilla sobre el resto de los miembros. Como ya vimos al explicar la organización del trabajo, en las cuadrillas huastecas el jefe de cuadrilla tiene un posición de superioridad con relación al resto de los integrantes, y está en posición de presionarlos. Este control es importante para asegurar la "fidelidad" de la cuadrilla al comprador que la trae desde el lugar de origen, puesto que no existe ningún contrato que asegure que una vez llegados, los trabajadores no se marcharán con otros compradores que paguen más. Esto es especialmente importante porque ya hemos visto que la cuadrillas huastecas son las que reciben los salarios más bajos en toda la región. El adelanto que el contratista paga para posibilitar la migración se va descontando del pago diario de la cuadrilla, hasta que lo recupera.

El caso de los trabajadores enganchados en la región de Veracruz es menos común. Las cuadrillas veracruzanas que vienen enganchadas pueden hacerlo con algún comprador que envíe por ellos como en el caso de los huastecos, o con un comprador de su región de origen que al trasladarse a Tamaulipas lleva consigo su(s) propia(s) cuadrilla(s). En cualquiera de los dos casos, el proceso es similar salvo que no parece ser común, y esto establece una diferencia importante, que se entregue un adelanto a las cuadrillas. Según los contratistas preguntados sobre este asunto, la diferencia está motivada primero porque los trabajadores veracruzanos tienen más recursos que los huastecos, y en general pueden afrontar los gastos de la migración por sí solos, pero además porque la forma de organización de las cuadrillas de Veracruz impide el control de sus trabajadores, que comúnmente "desertan" de sus contratistas originales para participar libremente en el mercado de *Barretal*, donde obtienen mejores salarios. En estas condiciones, y como no existe un contrato que proteja a unos y otros, los contratistas consideran muy arriesgado entregar adelantos que no tienen posibilidades de reclamar.

Los migrantes por su cuenta: migración veracruzana y tamaulipeca.

La mayoría de los trabajadores que llegan a Tamaulipas desde el estado de Veracruz lo hacen viajando desde sus regiones de origen por su cuenta. El viaje se puede realizar de diferentes formas, individual o en grupo, y en autobús, o en camiones, estos últimos tanto pagando como de forma gratuita (ride).

Una parte de los trabajadores manifestó que aunque en la actualidad vienen por su cuenta, las primeras veces llegaron a la región enganchados con algún contratista, generalmente de su zona de origen. Una vez establecidos contactos en la región estudiada, la mayoría de las veces a través de paisanos que se han radicado definitivamente en ella, la tendencia parece ser a preferir la migración libre. En cambio, algunos trabajadores han venido desde la primera vez por su cuenta, aunque generalmente junto a otros con experiencia migratoria.

La migración individual tiende a realizarse en autobús, no de forma directa entre las zonas de origen en Veracruz y Cd. Victoria, sino realizando escalas usualmente en las localidades de Alamo, Tampico y Cd. Mante, la primera en Veracruz y las otras dos en el Sur de Tamaulipas. Finalmente, de Cd. Victoria toman un último autobús hasta *Barretal*, donde generalmente se alojan durante la temporada que pasan en la región. El costo total del viaje oscila entre 230 y 250 pesos, lo que como veremos después en

el acápito dedicado a los salarios no resulta demasiado alto.

Las migraciones en grupo, que pueden ser cuadrillas ya organizadas o no, se realizan generalmente en camiones, ya sea pagando al conductor por el viaje, alrededor de 150 pesos por individuo, o de forma gratuita. Usualmente, en el caso de la migración por cuenta propia, estos camiones no son rentados para el viaje, sino que son vehículos que van a realizar el trayecto y que aceptan transportar a los trabajadores.

La migración que se origina en Tamaulipas hacia la región citrícola de Nuevo León, particularmente los municipios de Montemorelos y Linares, también se realiza predominantemente por cuenta de los trabajadores. En este caso, los migrantes van fundamentalmente a la cosecha de la mandarina.

Diferencias en la participación en el mercado laboral según la forma de migración.

La forma de migración introduce importantes diferencias en la forma en que los diferentes trabajadores participan en el mercado laboral. Los migrantes enganchados llegan a la región con un compromiso previo con el contratista que los trae. Aunque el acuerdo es —como en general todos los acuerdos que se establecen en este mercado laboral— informal y puede romperse, y de hecho se rompe con facilidad, especialmente en el caso de los trabajadores veracruzanos, el compromiso no deja de significar una atadura que impide participar en el mercado libre que funciona en *Barretal*. Del otro lado, los migrantes que llegan por su cuenta están en absoluta libertad de participar libremente en el mercado y de contratarse cada día con compradores diferentes al precio que consideren más conveniente o que logren negociar con estos; asimismo están en condiciones de rechazar las ofertas de trabajo que no les resulten atractivas.

En el aspecto geográfico también hay diferencias en la participación de ambos tipos de migrantes. Los migrantes que llegan por su cuenta se alojan en el poblado de *Barretal* o algún otro punto cercano, aunque en el primero se concentra la gran mayoría, con la finalidad de encontrarse cerca del punto de contratación. Por el contrario, los migrantes enganchados se alojan, por cuenta de los contratistas, generalmente en pequeñas poblaciones o comunidades diferentes para la(s) cuadrilla(s) de cada contratista. Estos no tienen necesidad de transportarse a ningún punto de reunión para su contratación, y son llevados cada día desde los lugares donde se alojan directamente a las huertas donde van a trabajar.

Movilidad de la fuerza de trabajo: patrones de movilidad y su papel en el funcionamiento del mercado laboral.

El cuadro 13 muestra la condición migratoria de los trabajadores encuestados según el lugar y el momento de la entrevista para los dos periodos de doce meses inmediatamente anteriores a la realización de la encuesta. El aspecto más notable a observar es la concentración de los trabajadores inmigrantes, provenientes de Veracruz, en el punto de reunión de *Barretal* en el periodo de mayo—junio. Salvo los trabajadores huastecos encuestados en *La Diana*, y un solitario trabajador, también proveniente de Veracruz, en febrero en *Barretal*, el resto de los trabajadores inmigrantes se concentraron en *Barretal* en mayo—junio. En el punto de *Santa Engracia*, en ninguno de los dos momentos, y en el de *Subida Alta* en febrero, no se detectaron inmigrantes. La concentración de la fuerza de trabajo inmigrante en uno de los puntos de contratación de trabajadores y en un momento específico está motivada por las características del mercado laboral y por la temporalidad de la producción. En el primer caso, el punto de *Barretal*, por ser el lugar donde se reúnen las cuadrillas *eventuales*⁵¹, lo mismo que los compradores, tanto locales como foráneos, que requieren fuerza de trabajo, es el lugar que atrae a la fuerza de trabajo inmigrante que como veremos más adelante, llega en una proporción importante de forma independiente. Otro elemento importante es que en *Barretal*, por ser el lugar donde opera más libremente la relación oferta—demanda como reguladora de los salarios, en el punto que resulta más atractivo para los inmigrantes porque en el se obtienen los mayores salarios diarios. Por su parte, la concentración de los trabajadores en el periodo de mayor intensidad de la cosecha responde tanto a que es el momento en que existe una demanda de fuerza de trabajo que los trabajadores locales no alcanzan a satisfacer y a que los salarios son más altos, como a que es este periodo justamente cuando los inmigrantes tienen menos oportunidades de empleo en sus regiones de origen.

En cuanto a los trabajadores locales emigrantes hay dos aspectos importantes destacables. El primero de ellos radica en la existencia de una importante emigración temporal, que explicaremos en detalle más adelante, y el segundo en que los trabajadores encuestados en la localidad de *Santa Engracia* fueron los que menos emigraron, lo que resulta coherente con la hipótesis de que los trabajadores que se reúnen en este punto, pertenecientes a cuadrillas *de planta*, logran contratarse la mayor parte del año y por esta razón tienen menor necesidad de emigrar a otras regiones en busca de trabajo durante la temporada baja de la cosecha.

Los resultados para los entre 24 y 12 meses anteriores a la realización de la encuesta muestran que la existencia de flujos migratorios hacia y desde la región de estudio es un fenómeno sostenido con similares características cada año. Las características de estos flujos migratorios se analizarán detalladamente en el siguiente apartado.

El resultado aparentemente no consistente con la hipótesis propuesta que se obtuvo en la localidad de *Santa Engracia* para

mayo—junio, donde de tres trabajadores encuestados tres resultaron migrantes durante los doce meses anteriores a la entrevista, se explica porque dos de ellos fueron emigrantes a los Estados Unidos. El flujo migratorio hacia los Estados Unidos no está directamente relacionado con el circuito del que el mercado laboral estudiado forma parte; la migración laboral a Estados Unidos, fundamentalmente al estado de Texas, no está relacionada con la participación en el mercado laboral estudiado, sino con otros factores que no analizaremos en este trabajo. Únicamente apuntaremos que, en relación a la temporalidad y las características del mercado de trabajo que estudiamos, la migración a los Estados Unidos de trabajadores que participan en él, tanto en los 12 como en los 24 meses anteriores a la fecha de la encuesta, es totalmente caótica y no sigue ningún patrón que permita relacionarla con la participación en el mercado laboral asociado a la producción citrícola. Del total de 155 trabajadores encuestados, 59 migró en ambos años, 54 no migró en ninguno de los dos períodos, y 42 migraron en uno de ellos. Estas cifras indican en buena medida la magnitud de la movilidad territorial de la fuerza de trabajo que participa en el mercado analizado, casi dos tercios de los trabajadores encuestados migraron en los 24 meses anteriores a la entrevista.

Entre los trabajadores locales, tanto los emigrantes como los no migrantes, se pudo apreciar que la participación en la cosecha citrícola es una actividad habitual que se repite año tras año, evidenciado en que la mayoría de los trabajadores que participó por primera vez en la cosecha ha seguido haciéndolo con regularidad la mayoría de los años siguientes. Sin embargo, es importante notar que es entre los emigrantes entre quienes es más constante esta participación, pues de los 29 individuos, 24 han participado en la cosecha todos los años durante los últimos cinco. Esto puede deberse a que, en su mayoría, los trabajadores emigrantes lo fueron hacia Montemorelos, en Nuevo León, y justamente a la cosecha citrícola, lo que puede sugerir un patrón de especialización en la cosecha de cítricos. Por otro lado, es en el grupo de los inmigrantes donde se aprecia una menor continuidad en la participación, lo que puede estar relacionado con eventos en la región de origen, pero también con el hecho de que una mayor proporción de los inmigrantes que del resto de los dos grupos ha comenzado a participar en el mercado laboral estudiado más recientemente.

Movilidad ocupacional de la fuerza de trabajo

Al analizar el comportamiento mensual durante el año de las ocupaciones diferentes de la cosecha citrícola, se detectó que la frecuencia tanto de las actividades no agrícolas como del resto de las ocupaciones agrícolas disminuye de forma notable durante los períodos de mayor intensidad de la cosecha, fundamentalmente entre los meses de marzo a junio, y aumenta durante el período de menores necesidades de fuerza de trabajo en la cosecha citrícola, fundamentalmente entre julio y octubre. Las actividades agrícolas más comunes son las de mantenimiento de huertas. Entre las actividades no agrícolas destaca en primer lugar la construcción, y en segundo algunas actividades por cuenta propia. Esta oscilación de la movilidad ocupacional de los trabajadores, simétrica con el comportamiento de la demanda de trabajo en la citricultura, permite proponer que dicha movilidad funciona como una estrategia de acomodo a las fluctuaciones de la demanda de trabajo para una mano de obra cuya actividad fundamental es la cosecha citrícola.

El análisis de la movilidad ocupacional de los trabajadores según su condición migratoria y su actividad principal en el lugar de residencia arrojó algunos resultados interesantes. Entre los trabajadores emigrantes, o sea, los que residen en la región de estudio y salieron de ella dentro de los doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta, todos los trabajadores que se ocuparon en empleos diferentes de la cosecha citrícola lo hicieron en otras ramas de actividad diferentes de la agricultura. Los doce trabajadores que cambiaron de actividad lo hicieron también de rama, y coinciden con los trabajadores que emigraron a la frontera norte de Tamaulipas, y dentro de ella a las ciudades como Matamoros y Reynosa, y a otras ciudades como Monterrey. Por su parte, el resto de los trabajadores emigrantes que no cambió de actividad ni de rama está formado por los que se movieron hacia los municipios de Montemorelos, Linares y General Terán, en Nuevo León, cuya traslación estuvo motivada por la participación en la cosecha de cítricos. Mientras entre los emigrantes todos los que cambiaron de ocupación lo hicieron también de rama de actividad, entre los no migrantes más de la mitad de los que tuvieron ocupaciones diferentes de la cosecha citrícola durante el período de referencia se mantuvieron en actividades agrícolas, fundamentalmente como eventuales en actividades culturales de diferentes cultivos.

Entre los inmigrantes, es destacable la existencia de un grupo de trabajadores jornaleros absolutamente especializados en la cosecha citrícola, que no cambian de actividad durante todo el año, junto a otro grupo de trabajadores que realizan diferentes actividades durante el año en su región de origen (Veracruz) y que llegan a Tamaulipas para la cosecha de la naranja. La presencia del segundo grupo de trabajadores debe estar asociada con la cercanía y las facilidades de traslado entre las dos regiones, lo que produce que la migración no resulte muy cara y hace atractivos los mayores salarios que se pagan en Tamaulipas. Como se puede apreciar, el primer grupo está integrado fundamentalmente por jornaleros agrícolas, mientras en el segundo hay mayor presencia de campesinos y trabajadores con otros oficios.

Al analizar la movilidad ocupacional según el lugar y fecha de la entrevista se pudo comprobar la especialización en la

cosecha cítrica de los trabajadores que participan en el primer segmento del mercado (los encuestados en *Santa Engracia*), donde ninguno de los trabajadores cambió de rama o actividad durante los doce meses de referencia, mientras entre los encuestados en *Barretal* y *Subida Alta* una parte importante de los trabajadores sí cambió de actividad y/o rama durante el período de referencia, lo que se corresponde con las características de la demanda de mano de obra que satisfacen. Los encuestados en *Santa Engracia*, al responder a una demanda de trabajadores más estable y de mayor duración, no cambian de actividad. Por su parte, los encuestados en los puntos *Barretal* y *Subida Alta*, que responden a una demanda mucho más variable que les proporciona empleo relativamente seguro durante sólo una pequeña parte del año⁵², cambian con mucha mayor frecuencia de ocupaciones. Es importante destacar que la mayoría de los encuestados en *Barretal* que no cambiaron de actividad apelaron a la migración hacia otras zonas cítricas, hacia Montemorelos en el caso de los residentes locales, y hacia la región de estudio, desde Veracruz, para los inmigrantes.

A modo de resumen, se pueden definir cinco patrones de movilidad diferentes de la fuerza de trabajo que participa en la cosecha cítrica en la región centro—occidental de Tamaulipas. Dos de ellos responden a un criterio de especialización de la fuerza de trabajo en la cosecha cítrica, y los otros se caracterizan porque la mano de obra cambia de ocupación y/o rama de actividad durante el año.

El patrón 1 corresponde a los trabajadores del primer segmento del mercado laboral, estos se especializan en la actividad de cosecha cítrica y no tienen una movilidad ocupacional importante; además, por tener una fuente de trabajo en la región, tampoco su movilidad territorial es significativa. Los trabajadores que siguen este patrón son todos residentes locales.

El patrón 2 corresponde también a una fuerza de trabajo especializada en la cosecha cítrica. En este caso, los trabajadores tienen una fuente de empleo menos estable en sus regiones de origen, por lo que emigran regularmente hacia otras regiones cítricas en busca de empleo como cosechadores. Este patrón es seguido tanto por trabajadores locales, que emigran a Montemorelos, como por los inmigrantes que llegan de Veracruz y SLP.

El patrón 3 corresponde a los trabajadores locales que no emigran, pero que cambian de actividad dentro de la región de estudio. En este caso se encontró una mayor frecuencia de cambios de actividad dentro de la producción agrícola. Los trabajadores que siguen este patrón de movilidad dependen de las fuentes de empleo de la región que, a excepción de la cercana Cd. Victoria, es predominantemente agrícola. La temporalidad de este patrón se asocia al calendario de cosecha de los cítricos a partir de que esta es la mayor fuente de empleo agrícola en la zona, debido al predominio de cultivos que emplean poca fuerza de trabajo⁵³. Este grupo de trabajadores se emplea, fuera de la cosecha cítrica, en actividades temporales como el chapoleo manual, algunas modalidades de riego que requieren mano de obra que no se contrata permanentemente, y también en actividades de agricultura de subsistencia⁵⁴.

El patrón 4 corresponde a trabajadores que participan en la cosecha cítrica pero que tienen una importante movilidad tanto territorial como ocupacional. En estos casos el empleo en la citricultura no parece ser la prioridad fundamental, por lo que la movilidad territorial no se ajusta a las temporalidades de la cosecha cítrica⁵⁵. En este patrón, las regiones de destino más comunes son regiones económicamente más dinámicas y urbanas, como la ciudad de Monterrey o algunas localidades de la frontera norte de Tamaulipas, fundamentalmente Matamoros y Reynosa, para participar principalmente en el sector de la construcción. Este patrón corresponde a trabajadores que residen en la región estudiada.

El patrón 5 corresponde a los trabajadores inmigrantes que no se especializan en la cosecha cítrica, sino que participan en sus zonas de origen en otras actividades, pero que llegan a Tamaulipas para la cosecha cítrica al parecer atraídos por los salarios que se pagan durante la temporada alta⁵⁶.

Cuadro 2

Características de los grupos de cosechadores de planta y eventuales que participan en la cosecha cítrica en la región centro—occidental de Tamaulipas.

Características	Tipo de cosechador	
	De planta	Eventual
Ubicación territorial	Santa Engracia y otros puntos dispersos determinados por los contratistas	Barretal
Lugar de residencia	Concentrados en poblaciones cercanas a Santa Engracia	Dispersos, poblaciones de la región y del Estado de Veracruz.
Condición migratoria	Locales	Locales e inmigrantes
Salario promedio diario	Estable y bajo. Algo más elevado en temporada alta	Inestable, alto entre marzo y junio y bajo el resto del año
Tiempo de trabajo al año	Empleados la mayor parte del año	Fundamentalmente durante la temporada alta, entre marzo y junio
Seguridad en el empleo	Alta	Baja
Organización para el trabajo	Cuadrillas estables, los miembros se mantienen durante largo tiempo en la cuadrilla	Cuadrillas inestables, los miembros entran y salen con frecuencia
Acceso al trabajo	Redes sociales (amistad, vecindad, etc.) A través del jefe de cuadrilla	Redes sociales (amistad, vecindad, etc.) A través del jefe de cuadrilla
Relación con los contratistas	Acuerdos duraderos basados en la confianza. Trabajan con un solo contratista	Negociación diaria de las condiciones (precio por tonelada de fruta). Cada día con contratistas diferentes
Movilidad territorial	Baja	Alta
Movilidad ocupacional	Baja	Alta

Como conclusión, el *Cuadro 2* resume las principales características de los grupos de trabajadores que acceden a los espacios diferenciados en que opera el mercado laboral de la cosecha citrícola en la región analizada. Las características diferentes de ambos grupos de trabajadores responden las formas también diferentes en que se canaliza la demanda de mano de obra a través del mercado laboral. Al interior del mercado laboral, la demanda de fuerza de trabajo se separa en dos modalidades: una más estable y predecible generada por los grandes compradores, y otra, generada sobre todo durante la temporada alta por los compradores menos importantes, que se caracteriza por su imprevisibilidad. Para satisfacer la primera de ellas es necesaria una fuerza de trabajo estable, y un conjunto de instituciones que regulen el funcionamiento del mercado laboral de manera que garanticen al empleador la disponibilidad de los trabajadores que requiere. Para satisfacer la segunda, se necesita una fuerza de trabajo con capacidad para responder rápidamente a los cambios súbitos de la demanda de mano de obra. Esta fuerza de trabajo, entonces, asume patrones de mayor movilidad, tanto territorial como ocupacional, que le permiten adecuarse a una demanda muy variable de mano de obra.

Conclusiones

Las conclusiones se dividen en dos grupos: las relativas al funcionamiento del mercado laboral y las relativas al comportamiento de la fuerza de trabajo.

Sobre el funcionamiento del mercado laboral asociado a la cosecha citrícola en la región centro—occidental de Tamaulipas:

1. En el mercado laboral asociado a la cosecha citrícola en la región centro—occidental de Tamaulipas interactúan cuatro actores fundamentales: dos que canalizan la demanda de fuerza de trabajo, los compradores grandes y los compradores menos importantes; y dos que producen la oferta de trabajo adecuada para satisfacer dicha demanda, las cuadrillas de

cosechadores *de planta* y las cuadrillas *eventuales*.

2. El mercado de trabajo asociado a la cosecha citrícola en la región estudiada se divide en dos segmentos que funcionan de forma autónoma e independiente, con muy pocas influencias entre ellos, y estos se originan como resultado originados en la expresión de la demanda de fuerza de trabajo de dos formas diferentes. El primer segmento responde a una demanda relativamente estable y previsible, y que se extiende durante casi todo el año. En este espacio interactúan los grandes contratistas que operan durante todo el año en la región y las cuadrillas *de planta* que son contratadas por ellos. El segundo segmento responde a una demanda de trabajo muy variable y con alto grado de imprevisibilidad, que se genera fundamentalmente durante la temporada alta. Los actores involucrados en este son las cuadrillas que hemos llamado *eventuales* y sus empleadores fundamentales, los compradores de menor importancia, generalmente los que no operan todo el año y "mueven" un volumen menor de fruta.
3. Cada uno de estos segmentos se rige por un conjunto de arreglos entre los diferentes actores involucrados, y los espacios de contratación de fuerza de trabajo asociados a cada uno de ellos se hallan geográficamente diferenciados en una forma que contribuye al mantenimiento y refuerza la segmentación. El primero de estos espacios opera geográficamente en la localidad de *Santa Engracia* y en algunos puntos dispersos de la región, acordados por los contratistas. El segundo se ubica preferentemente en un lugar cercano al poblado de *Barretal*, sobre la carretera Cd. Victoria—Monterrey.
4. La segmentación del mercado laboral estudiado se expresa en un conjunto de arreglos, diferentes para cada segmento, que regulan la interacción entre los actores involucrados y producen formas diferentes de funcionamiento del mercado laboral. En el primer segmento, los actores fundamentales son los compradores que operan todo el año y sus cuadrillas *de planta*. Entre estos existen acuerdos tácitos, basados en la confianza mutua, a través de los cuales los trabajadores obtienen una mayor seguridad en el empleo, y también un mayor tiempo de trabajo durante el año, y los contratistas obtienen una mayor seguridad en la disponibilidad de fuerza de trabajo para las temporadas de mayor demanda y al mismo tiempo una protección contra el aumento de los salarios que el déficit de fuerza de trabajo genera. En este segmento la determinación del salario responde a la noción de salarios considerados justos por ambas partes, en el que este no es determinado en todo momento a través del mecanismo de oferta—demanda, sino mediante un acuerdo entre las partes que ambas consideran "conveniente" y "aceptable" tomando en consideración otros factores. En el segundo caso, los principales actores son las cuadrillas *eventuales* y los compradores que operan durante únicamente la temporada alta⁵⁷, en este caso, los acuerdos que funcionan en el primer segmento son sustituidos por la negociación diaria de los salarios, y el principal regulador del funcionamiento del mercado es el juego de oferta y demanda del factor fuerza de trabajo. En este segundo segmento se registran las mayores variaciones de salarios diarios y de días trabajados.
5. Se comprobó la importancia de la existencia de contactos previos y redes que relacionen a los individuos en los lugares de origen y destino para el sostenimiento de los flujos migratorios. Las tres regiones fundamentales que forman parte del circuito migratorio de la citricultura en los estados de Veracruz, Tamaulipas y Nuevo León, están relacionadas por vínculos como la existencia de empresarios y compradores que operan en varias de ellas, la importancia de la producción citrícola en las tres regiones, y la presencia, en el caso de Veracruz y Tamaulipas, de trabajadores originarios de la primera región que han fijado su residencia en la segunda.

Del análisis de los patrones de movilidad territorial y ocupacional de la fuerza de trabajo hemos concluido que la fuerza de trabajo empleada en la cosecha citrícola sigue diferentes itinerarios que le permiten adecuarse a la estacionalidad y los requerimientos de fuerza de trabajo que el mercado genera.

1. Se detectaron tres corrientes migratorias relacionadas con el mercado de trabajo asociado a la producción citrícola. Dos de ellas tienen a la región centro—occidental de Tamaulipas como punto de destino y se originan en los estados vecinos de Veracruz y San Luis Potosí durante el período entre los meses de abril y junio. La tercera se origina en la región estudiada durante los meses finales del año, entre octubre y diciembre, y tiene como destino la región citrícola del estado de Nuevo León. Las dos primeras responden al aumento de la demanda de fuerza de trabajo en la región motivada por el aumento de la intensidad de la cosecha, que la mano de obra local no alcanza a cubrir. La tercera, responde al aumento en la demanda de trabajo en Nuevo León para la cosecha de la mandarina en los meses finales del año, fundamentalmente en noviembre. En los tres casos, a la existencia de una demanda insatisfecha de fuerza de trabajo, se asoció la existencia de salarios más elevados en los lugares de destino.
2. Se detectaron corrientes migratorias temporales de menor intensidad originadas en la región centro—occidental de Tamaulipas y dirigidas a la frontera con los Estados Unidos y al estado de Texas. Estos flujos migratorios no parecen estar asociados a la producción citrícola, debido a que las fechas en que ocurren los movimientos, y la duración de estos, no muestran relación alguna con el ciclo productivo de la citricultura.

3. Se comprobó que los diferentes itinerarios de movilidad responden a las características de inserción de los trabajadores en el mercado laboral. Los trabajadores de las cuadrillas *de planta* no emigran ni cambian de actividad debido a que tienen trabajo asegurado en la cosecha durante casi todo el año. Los trabajadores locales que emigran a Nuevo León se especializan en la cosecha citrícola, y en su mayoría no realizan ninguna otra actividad durante el año.
4. Entre los trabajadores inmigrantes, la forma de migración es uno de los factores determinantes de la modalidad de inserción en el mercado de trabajo. Los inmigrantes enganchados tienen mayores seguridades de empleo, pero perciben menores salarios que los inmigrantes que llegan por su cuenta. Los primeros entran al mercado de trabajo en una situación similar a la de las cuadrillas *de planta* de la zona, mientras los segundos participan en el segundo segmento. Sin embargo, es importante hacer notar que los inmigrantes enganchados, dado que sólo participan en el mercado durante la temporada alta, no reciben, por cobrar menores salarios, la compensación que significa tener trabajo asegurado la mayor parte del año.
5. Se detectaron cinco patrones de movilidad de la fuerza de trabajo, que pueden o no combinar características de movilidad territorial y ocupacional. Cada uno de estos patrones responde a una forma de inserción en el mercado de la cosecha citrícola en la región estudiada, así como en otros mercados laborales en otras regiones o relacionados con otras actividades.

Bibliografía.

1. Appendini, Kirsten y Vania Salles. *Agricultura capitalista y agricultura campesina en México*. El Colegio de México, México. 1975.
2. Astorga Lira, Enrique y Simón Commander. *México: Comercialización de los productos agrícolas e incremento del trabajo itinerante en el campo*. En: Revista Internacional del Trabajo. vol. 109, No. 1. OIT, Ginebra, Suiza. 1990.
3. Balán, Jorge. *Migraciones temporarias y mercados de trabajo rural en América Latina*. En: CLACSO. Migraciones y estructura agraria. Diversos tipos de migraciones no permanentes. Movilidad interna e internacional de fuerzas de trabajo. Análisis empíricos, propuestas metodológicas y reflexiones teóricas. / Alfredo E. Lattes (comp); Carlos E. Aramburu [et. al] Grupo de Trabajo sobre Migraciones Internas. Comisión de Población y Desarrollo. Buenos Aires. 1982. pp. 32—58.
4. Barrón, Antonieta. *Empleo en la agricultura de exportación en México*. Juan Pablos Editor. 1997.
5. Barrón, Antonieta. *Las migraciones en los mercados de trabajo de cultivos intensivos en fuerza de trabajo: Un estudio de caso*. En: Grammont, Hubert C. de, Manuel Angel Gómez Cruz, Humberto González y Rita Schwentesius Rindermann (coord.). Agricultura de exportación en tiempos de globalización: El caso de las hortalizas, frutas y flores. Juan Pablos Editor S. A. México. 199. pp. 255—284.
6. Dirven, Martine. *El empleo agrícola en América Latina y el Caribe: Pasado reciente y perspectivas*. Desarrollo Productivo No. 43. Red de Desarrollo Agropecuario, CEPAL. 1997.
7. Gómez Cruz, Manuel Angel, Rita Schwentesius Rindermann. *La agroindustria de la naranja en México*. Universidad Autónoma de Chapingo. Centro de Investigaciones Económicas, Sociales y Tecnológicas de la Agroindustria y la Agricultura Mundial. Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural. México. 1997.
8. Gómez, Sergio y Emilio Klein (eds.). *Los pobres del campo: el trabajador eventual*. OIT. Santiago, Chile. 1993.
9. INEGI. *VII Censos Agropecuarios, Indicadores Básicos Censales: Tamaulipas*. Aguascalientes, Aguascalientes. 1996.
10. Pedrero, Mercedes y Arnulfo Embriz. *Los mercados de trabajo en las zonas rurales. Notas sobre la Encuesta Nacional de Empleo de 1988*. En: Estudios Sociológicos, X, No. 29, El Colegio de México, México D. F. 1992. pp. 363—388.
11. Reboratti, Carlos. *Migración estacional en el noroeste argentino y su repercusión en la estructura agraria*. En: Demografía y economía. Vol 10, No. 2. México. 1976.
12. Sánchez, Lourdes y Ramiro Arroyo. *Jornaleros agrícolas en México*. En: Gómez, Sergio y Emilio Klein (eds.). Los pobres del campo: el trabajador eventual. OIT. Santiago, Chile. 1993. pp. 141—198.
13. Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR). *Anuario Estadístico de la Producción Agrícola: 1999. Cifras Preliminares*. Centro de Estadística Agropecuaria (CEA). México. 2000.

- 1 La región de estudio está confirmada por los municipios contiguos de Victoria, Güemes, Padilla y Hidalgo. En esta región se concentra la mayor parte de la producción citrícola del Estado de Tamaulipas, tanto en términos de la superficie sembrada y cosechada como en el volumen de la producción. Además, las características productivas y demográficas de los contextos rurales en cada uno de los municipios son similares, lo que permite considerarlos como una región relativamente homogénea.
- 2 Así, la introducción, para algunos cultivos, de nuevas variedades que permiten homogeneizar los tiempos de maduración, o el caso contrario de variedades que dan la posibilidad de obtener producciones durante todo el año por sus fechas de maduración diferentes; también la aplicación de técnicas para retardar el momento de la cosecha.
- 3 En su estudio sobre la citricultura mexicana, Gómez Cruz y Schwentesius Rindermann hallaron que los productores ejidales (la afirmación no se refiere a cada productor particular sino al conjunto del sector) utilizaban un patrón de cultivos más diversificado que los productores privados, con mayor presencia de cultivos alimenticios y de autoconsumo como el maíz, el frijol, calabaza, que son también en general más demandantes de fuerza de trabajo.
- 4 Al menos para cultivos hortofrutícolas donde se combinan muy bajas demandas para las atenciones culturales, motivadas por características particulares del cultivo o de la tecnología utilizada, con altas necesidades de fuerza de trabajo para la realización manual de la cosecha.
- 5 La coincidencia frecuente entre explotaciones minifundistas dedicadas a la agricultura de subsistencia y explotaciones de mayor tamaño con producciones orientadas al mercado no es una regla. La afirmación de esa coincidencia no corresponde a una necesidad sino simplemente a la constatación de un hecho frecuente. En algunas regiones se pueden encontrar explotaciones de pequeño tamaño que producen para el mercado, incluso con el empleo de tecnologías relativamente avanzadas.
- 6 No hemos considerado aquí la situación apuntada por algunos autores respecto al retiro de parte de los trabajadores del mercado laboral durante las épocas de menor demanda debido a que conocen la casi nula posibilidad de obtener empleo.
- 7 La evidencia construida por numerosas investigaciones muestra una importante asociación entre la presencia de una estructura agraria con predominio del minifundio, y una densidad de población rural elevada.
- 8 La existencia de regiones poco pobladas y con una producción agrícola orientada hacia el mercado que demanda por temporadas grandes cantidades de fuerza de trabajo sólo es concebible y viable si se cuenta, primero, con la existencia de otras regiones capaces de aportar, en las temporadas precisas, los volúmenes de fuerza de trabajo que las primeras necesitan, y segundo, con la factibilidad del traslado de dicha fuerza de trabajo desde unas regiones a otras. En este caso se pueden considerar las regiones hortofrutícolas del noroccidente de México, dependientes del suministro de trabajadores de los estados del centro y sur del país, o la economía agrícola de algunos estados de los Estados Unidos, factible gracias al suministro de trabajadores mexicanos.
- 9 Este margen de maniobra posibilita a los productores demorar o acelerar la cosecha en función de las condiciones del mercado, puesto que es posible mantener las frutas en el árbol por un período relativamente largo después del momento de su maduración, y puede tener consecuencias importantes para el empleo de fuerza de trabajo migrante. La desventaja de emplear esta estrategia radica en la pérdida de peso de la fruta a medida que se demora el corte con relación al momento óptimo de cosecha.
- 10 La instalación de estos sistemas de riego es muy costosa, alrededor de 12.000 pesos por hectárea. Sin embargo, una vez instalados los sistemas son muy eficientes por el ahorro de agua que generan, y también emplean menor cantidad de mano de obra. Actualmente existe un programa de asistencia para dotar a los productores ejidales de estos sistemas de riego, a través del cual el gobierno se hace cargo de una parte importante del costo de la instalación. Sin embargo, el programa marcha lentamente —en opinión de los propios interesados— por lo que aun existen grandes extensiones cultivadas que se riegan bajo el régimen de aniego.
- 11 En mi segunda visita a la región, en momentos en que la cosecha se hallaba en su temporada de mayor intensidad, pude ver muchas huertas totalmente llenas de malezas, lo que indica que es frecuente que esta actividad no se realice.
- 12 Durante los últimos años la región ha sufrido una sequía prolongada, por lo que los niveles de agua son bajos en casi todas las corrientes superficiales. La consecuencia de esto es que la duración de las rotaciones de riego para las parcelas que emplean riego rodado se ha hecho mayor. Durante mi segunda visita oscilaba alrededor de los 40 días.
- 13 El proceso productivo de la citricultura incluye además un tercer aspecto: las actividades poscosecha, en las que se incluyen las actividades relacionadas con el manejo y tratamiento de la fruta cosechada, en muchos casos asociada a la presencia de la agroindustria, pero este aspecto cae fuera de los objetivos de nuestra investigación por lo que no será tratado.
- 14 Los productores ejidales que contratan fuerza de trabajo permanente para la atención de sus huertas generalmente pagan salarios más bajos, que oscilan entre 200 y 250 pesos semanales, pero en estos casos es común que los trabajadores sólo realicen actividades en la huerta hasta entre la una y las dos de la tarde, mientras los empleados en las huertas privadas permanecen usualmente en ellas hasta las cuatro o las cinco de la tarde.
- 15 Únicamente durante los meses de julio y agosto no hay prácticamente actividades de cosecha en la región. Durante el resto del año, la cosecha de diferentes variedades se sucede, lo que genera demanda de cosechadores durante casi todo el año, aunque el volumen de esta demanda es fluctuante y puede ser muy reducido en algunos períodos.
- 16 Una vez madura, la producción, bajo régimen de riego, puede mantenerse en los árboles alrededor de cinco meses. Sin embargo, esto es factible sólo en las huertas con riego localizado, a causa de las restricciones que tienen quienes emplean el riego rodado. Quienes emplean este método, a causa del sistema de rotación empleado y de la escasez de agua, no pueden ofrecer a sus árboles el agua en las cantidades y con la periodicidad suficiente para que se logre mantener las frutas en los árboles durante ese tiempo.
- 17 A partir de información obtenida con los productores de la zona, y confirmada a partir de que una cuadrilla de entre quince y dieciocho trabajadores llenaban en un día de trabajo un *trailer* de 30 toneladas.
- 18 En las entrevistas con los productores y comercializadores de la región salió siempre a la luz, como ejemplo que contrasta con la situación en la región estudiada, el caso de la región productora de cítricos de Sonora, donde existe una asociación que reúne a todos los productores de la zona, y que se encarga de la comercialización de toda la producción de la zona de manera centralizada. Aun cuando los intentos de llegar a una organización de este tipo en Tamaulipas han fracasado fundamentalmente por causa, según los mismos productores de la región, de conflictos al interior de las asociaciones, la mayoría de ellos considera que sería ventajoso que finalmente una organización de este tipo regulara y dirigiera las actividades de comercialización de la producción regional.
- 19 Únicamente nos detendremos a explicar el proceso mediante el cual la fruta va del huerto del productor a los molinos y extractores de la industria. La venta del producto del proceso industrial cae fuera de nuestro interés porque no incide sobre la organización del mercado laboral de la región.

- 20 Al explicar estos procesos no tomaremos en cuenta a los cosechadores como actores participantes, debido a que, en relación al fenómeno explicado, su papel es puramente pasivo.
- 21 Hay otros casos en que los productores tienen que encargarse de la cosecha. En el caso de alrededor de una veintena de productores que cultivan limón italiano por un contrato con la empresa Coca Cola, el acuerdo estipula que son ellos los encargados de entregar la producción ya cosechada, por lo que en este caso los productores contratan trabajadores para realizar la cosecha.
- 22 A lo largo de todo el texto se le llamará indistintamente contratista o comprador.
- 23 Como un ejemplo de esto puede tomarse el hecho de que la llegada de trabajadores provenientes de San Luis Potosí puede retardarse en función de si los compradores que emplean esta fuerza de trabajo la necesitan más temprano o más tarde durante la temporada de cosecha.
- 24 La terminación del trabajo en el día puede ser un elemento importante porque muchas veces los compradores se comprometen con el mayorista al que venden a entregar la cantidad de fruta pedida en una fecha previamente fijada, por lo que el retraso de un día puede ser importante. A esto se une que la naranja es un producto perecedero, que además se deteriora más rápido por el maltrato y las malas condiciones de almacenamiento y transporte que son la regla en la región. En estas condiciones, el retraso puede también provocar, en casos extremos, pero aun así no deja de ser un riesgo que los contratistas tratan de evitar, que el envío sea rechazado por el mayorista, con la pérdida toda para el primero que no recibe el pago.
- 25 Una huerta puede estar mala por diferentes razones. Las más importantes son: *estar mala*, tener árboles grandes, tener mala fruta, tener maleza, o que por alguna razón el camión no pueda acercarse bastante al lugar del corte. En el primer caso, una *huerta mala* es una huerta poco productiva donde hay poca cantidad de frutas por árbol y por unidad de superficie, como el trabajo se pacta por una cantidad determinada de fruta a ser recolectada, usualmente llenar un camión de entre 30 y 35 toneladas, que la huerta sea poco productiva se traduce en que los trabajadores tienen que cosechar una mayor superficie, y por tanto desplazarse más, para conseguir la cantidad necesaria. En el segundo caso, las huertas con árboles grandes implican mayor complejidad en la labor de cosecha, al ser más difícil escalar el árbol para recolectar las frutas. En el tercer caso, una huerta con fruta mala, significa que habrá una proporción muy alta de desechos; como la fruta desechada no es contada a los efectos del pacto entre el contratista y los trabajadores, estos se ven obligados a cortar más fruta para cumplir el trabajo. El cuarto caso se refiere a que las condiciones de trabajo son más inadecuadas cuando la huerta está cubierta de malezas, lo que dificulta el acceso y la movilidad de los trabajadores dentro de la plantación. El último caso se refiere a que, en ocasiones, los camiones no pueden pasar entre las hileras de árboles y tiene que permanecer a la orilla de la huerta, esto implica que los trabajadores tengan que recorrer mayores distancias entre los árboles y el camión, y que el trabajo se haga más pesado aun.
- 26 Esta clasificación es mía. En la zona utilizan el calificativo *de planta*, pero no existe uno similar para el resto de los trabajadores.
- 27 Como veremos después, las cuadrillas huastecas no se ajustan a este patrón.
- 28 Sobre las formas de migración comentaremos más adelante.
- 29 En *Barretal*, es fácil distinguir en las mañanas a los trabajadores locales de los inmigrantes veracruzanos. Los primeros se agrupan al norte del punto de reunión, en las cercanías de la empacadora, mientras los segundos se colocan en la parte sur del lugar. Tal como comentaba uno de los inmigrantes entrevistados: los trabajadores locales, más altos en promedio, estaban todos frente a la báscula (frente a la empacadora), mientras los inmigrantes, más bajitos, estaban frente a la hilera de casitas que hay *más acá* (al sur del punto)
- 30 En la región conocen a los trabajadores que vienen de SLP como *los huastecos*, aunque la región huasteca también cubre área de los estados de Veracruz y Tamaulipas.
- 31 Como veremos en otra parte, los trabajadores de SLP no llegan en su mayor parte por su cuenta como los de Veracruz, sino que son *traídos* por el contratista.
- 32 En la mayoría de los casos las empresas registradas para la compra—venta de cítricos por estos compradores se componen simplemente de un local u oficina, y el personal únicamente de una secretaria y el propio comprador. Además, los compradores emplean con frecuencia *coyotes* para establecer contacto con algunos productores, aunque estos trabajan a comisión y no son empleados registrados.
- 33 Por supuesto únicamente de las operaciones realizadas con los productores u otros compradores, los acuerdos con los cortadores son informales y verbales en todos los casos.
- 34 Tal es el caso de uno de los compradores que tiene sus oficinas y su banda transportadora a un lado de la carretera Cd. Victoria—Monterrey, dos o tres kilómetros antes de llegar al punto de *Barretal*, y en ese lugar reúne a sus trabajadores.
- 35 En realidad las condiciones de la huerta nunca son objeto de negociación, a lo sumo se pregunta sobre ellas y la respuesta casi invariable es que está “buena”. Si bien es cierto que en ocasiones las condiciones de trabajo en algunas huertas pueden ser malas debido a diversos factores, que el rechazo de huertas es claramente un mecanismo de negociación lo prueba en hecho de que las huertas rechazadas, que son muchas, son cosechadas más tarde por las mismas u otras cuadrillas, cuando reciben mejores precios o cuando su posición se debilita y tienen que acceder a las condiciones de los compradores.
- 36 Los trabajadores huastecos que pude ver en el ejido *La Diana* recibían diariamente un kilogramo de tortillas por cada trabajador, que les era entregado por el contratista que los empleaba en la mañana antes de salir al trabajo. El contratista compraba personalmente la tortillas en un puesto cercano antes de llegar al lugar donde se alojaban los trabajadores, en una “casa” rentada por él a uno de los pobladores del ejido.
- 37 El aumento de la demanda de trabajo para la cosecha no siempre se relaciona con las mejores condiciones de venta. También influyen elementos como la necesidad de los productores de vender la cosecha para obtener recursos que necesitan, y el deterioro paulatino de la fruta que va obligando a la cosecha aun cuando las condiciones del mercado no sean favorables.
- 38 Que no se aplicara nuevamente la encuesta en este punto en mayo—junio se debió a que se pudo constatar que en ese momento se reunían en el lugar los mismos trabajadores que en febrero, por lo que la aplicación nuevamente de la encuesta hubiera resultado muy probablemente, dado que también en este punto no se reúnen muchos trabajadores, en la repetición de los encuestados. Aunque en el aspecto de los ingresos esto no hubiera sido importante, para otros aspectos de la encuesta si hubiera representado una dificultad.
- 39 Los compradores grandes tienen generalmente acuerdos más estables con los mayoristas, incluso por más de un año (uno de los compradores entrevistados tenía un acuerdo por varios años para el suministro de naranjas a una cadena de supermercados en varias ciudades del país), y obtienen precios similares por la fruta.
- 40 La volatilidad de las condiciones en que opera el mercado de trabajo en *Barretal* tiene que ver con las fluctuaciones constantes, bruscas e imprevisibles,

que sufren tanto los precios como la demanda de fuerza de trabajo.

41 Todos los contratistas están en posición de emplear cada día a los trabajadores que deseen, puesto que no existe ningún contrato que implique obligatoriedad en la preferencia de unos sobre otros. Sin embargo, quienes tienen cuadrillas *de planta* siempre las prefieren, puesto que el acuerdo representa, para los contratistas, la ventaja de, al mismo tiempo, disponer de fuerza de trabajo confiable y segura aun en momentos en que esta escasee, y además pagar salarios menores que el resto de los compradores durante la temporada alta.

42 Este señalamiento es pertinente debido a que puede suceder, aunque según la información aportada por las entrevistas es raro entre las cuadrillas huastecas, que los trabajadores, una vez llegados por cuenta de un determinado contratista, "desertan" y se incorporen al mercado de *Barretal*, donde obtienen mucho mejores precios por su trabajo. Algunos de los migrantes veracruzanos encuestados en *Barretal* en mayo—junio habían llegado con un contratista que había pagado su transporte y alojamiento, pero al segundo día se marcharon por su cuenta buscando mejores salarios.

43 Algunos autores, basados en estimaciones de la SAGAR, ponen en duda estos niveles de productividad. En cualquier caso, tales estimaciones muestran que existen grandes desniveles de productividad entre los diferentes grupos de productores.

44 Para el año 1999, el gobierno de Tamaulipas reportó una producción, para todo el estado, de 412.306 toneladas, con una producción media de 15,8 toneladas por hectárea. Para ese mismo año el CEA reportó para el Estado una producción significativamente menor: 312.759 toneladas, con una productividad de 10,95 toneladas por hectárea. Sin embargo, la estadística del CEA se refiere exclusivamente a la producción de naranja, mientras las aportadas por el gobierno del Estado se refieren al conjunto de la producción citrícola. Aun así, las cifras de productividad aportadas por las dos fuentes difieren en una medida importante.

45 En la región se abrió una tercera planta de fabricación de jugos concentrados, pero tuvo que cerrar unos años después y no ha vuelto a abrir hasta la fecha.

46 Según el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, el 31.7% de la población ocupada en Veracruz lo estaba en actividades agropecuarias.

47 Comenzando en Montemorelos, y viajando hacia el sureste, se suceden los municipios de Linares, en Nuevo León, y los de Hidalgo y Güemez y Padilla, en Tamaulipas. La distancia entre la ciudad de Montemorelos, en el centro de la región productora de Nuevo León, y el municipio de Güemez, es de aproximadamente entre 160 y 170 km.

48 A modo de comparación, la distancia entre los Estados de Guerrero y Oaxaca, tradicionales suministradores de mano de obra a la horticultura nortea, y las regiones receptoras de fuerza de trabajo en Sinaloa y Baja California, superan en todos los casos los mil kilómetros, y en numerosas ocasiones las distancias recorridas por los migrantes son mucho mayores.

49 Ya en el análisis de las características generales de la región realizado a través de la información aportada censal, se podía encontrar evidencia indirecta de los movimientos hacia la región fronteriza.

50 Otros autores, (Ver: Astorga Lira, Enrique y Simón Commander. *México: Comercialización de los productos agrícolas e incremento del trabajo itinerante en el campo*. En: *Revista Internacional del Trabajo*. vol. 109, No. 1. OIT, Ginebra, Suiza. 1990. p. 41.) ya han encontrado cierta relación entre el trabajo agrícola y las labores en el sector de la construcción en las ciudades. Ambos tipos de empleos demandan fuerza de trabajo eventual y poco calificada, lo que coincide con las características de la mano de obra agrícola.

51 En realidad, el trabajo como cortador de fruta es de naturaleza eventual en todos los casos, utilizo esta palabra únicamente con el fin de distinguir a estas cuadrillas de las llamadas *de planta*.

52 La temporada alta de la cosecha en la región se extiende aproximadamente cuatro meses entre marzo y junio.

53 Como ya se vio anteriormente, en la región predominan, además de los cítricos, cultivos industriales como el sorgo y la soya cuyo cultivo está altamente mecanizado, por lo que se demanda muy poca mano de obra para su atención y cosecha.

54 Aunque en pequeñas cantidades, en la región se cultivan productos alimenticios como el maíz en algunas huertas ejidales. Sin embargo, los rendimientos parecen ser muy bajos, sobre todo debido a que estas producciones están relegadas casi en su totalidad a superficies de temporal, y son muy afectadas por el pobre régimen pluvial de la región.

55 Esta no coincidencia de la temporalidad de la migración con el calendario de la cosecha citrícola se detectó para el año anterior al de la entrevista.

56 En este grupo, la migración a la región de estudio parece ser menos constante, aunque es importante, que entre el grupo de inmigrantes especializados. El 60% de los inmigrantes no especializados llegó a la región de estudio dos veces en los últimos dos años, mientras entre los especializados los que llegaron en ambos años fueron el 80%.

57 Si consideramos la excepción de los compradores más importantes que tienen que acudir a este segmento del mercado porque puntualmente la fuerza de trabajo de sus cuadrillas *de planta* no alcanza a cubrir sus necesidades de fuerza de trabajo.