

Boris Marañón-Pimentel
NUEVOS ESTÁNDARES
INTERNACIONALES Y TRABAJO
ESCLAVO EN LA HORTICULTURA DE
EXPORTACIÓN EN MÉXICO

Este artículo tiene por finalidad animar el debate sobre el carácter cada vez más complejo que van adquiriendo las relaciones laborales, a partir del análisis de los mercados de trabajo en la agricultura mexicana de exportación. En este país se vive un periodo de desregulación creciente del trabajo y destrucción de la ciudadanía. Las relaciones entre trabajo y capital se diferencian entre sí por el grado en que se cumplen los derechos humanos y laborales básicos. Desde este punto de vista, es posible distinguir varios segmentos de empresas por la forma en que se estructuran los aspectos medulares de las relaciones laborales; uno de estos agrupamientos se asemeja al trabajo forzado, definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ como toda forma de trabajo no voluntario impuesto bajo la amenaza de una sanción.

Con este propósito, es importante recuperar la noción de “nueva heterogeneidad histórico-estructural” planteada por Quijano,² según la cual el movimiento de las sociedades latinoamericanas no sigue una pauta unilineal acorde con lo registrado en la experiencia histórica europea, de modo que no se puede esperar un proceso de desarrollo capitalista que conduzca a un asalariamiento creciente. Por el contrario, se constata la

¹ Organización Internacional del Trabajo: “Una alianza global contra el trabajo forzoso”. Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Informe I (B). Ginebra: OIT, 2005.

² Quijano, Aníbal: “La nueva heterogeneidad estructural”. Revista *Hueso Húmero*. Lima: Mosca Azul Editores, 1999.

coexistencia de diversas relaciones sociales de producción, en la que la relación capital-trabajo es predominante pero no única ni homogénea. Es así posible advertir otras relaciones sociales, entre ellas la campesina y la artesanal, al lado de variadas formas de relaciones capital-trabajo, como el asalariamiento estable y otras que indican procesos de asalariamiento truncos, acompañados de un manejo desregulado y flexible de la mano de obra, hasta llegar a relaciones de servidumbre y esclavitud.

Urge por ello abrir el debate sobre la mayor complejidad de las relaciones laborales. No se trata solo de la precarización del empleo, sino también del surgimiento de modalidades laborales no estructuradas, no como situaciones “atípicas” sino como un rasgo histórico estructural de nuestras sociedades.

Estas realidades laborales en la horticultura de exportación siguen vigentes en un contexto en el que, en el plano internacional, se difunden nuevos estándares tanto laborales como de sanidad, como la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Inocuidad Alimentaria (IA), respectivamente, los que, en términos discursivos, significarían una mejora sustancial en las relaciones laborales y que son necesarios para legitimar socialmente la oferta de hortalizas en los mercados mundiales.

El artículo está organizado en tres partes. La primera discute la estructuración de los mercados de trabajo; la segunda analiza cómo dos nuevos estándares internacionales, la RSE y la IA, tienen escasos impactos sobre los mercados de trabajo no estructurados, sujetos a una precariedad absoluta, específicamente para el caso del estado de Sinaloa. Al mismo tiempo, se reflexiona sobre la existencia de elementos de trabajo esclavo. Finalmente, se plantean algunas conclusiones.

La investigación se realizó con base en entrevistas con diferentes actores, como parte de un estudio más amplio en curso sobre aspectos laborales en la horticultura de exportación.

LA ESTRUCTURACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO: DEL TRABAJO ESTRUCTURADO AL TRABAJO ESCLAVO

Con el cambio del modelo de desarrollo agrícola “hacia afuera”, en América Latina ha venido expandiéndose a partir de la década de 1980 la llamada agroexportación no tradicional. Ésta incluye una gama variada de productos —algunos nuevos, otros viejos— que se ofertan según los

estándares de calidad del mercado internacional, entre ellos las frutas, las hortalizas y las flores.³

Esta estrategia, basada en el principio de las ventajas comparativas, tiene impactos positivos y negativos. Los primeros son principalmente de tipo económico y tecnológico, pues estimulan el cambio técnico en el campo y en las fases de poscosecha, empaque y cadena de distribución física internacional. Hay un crecimiento importante en el valor y volumen de las exportaciones y mayor vinculación a exigentes mercados internacionales en materia de calidad y oportunidad. Los segundos, los negativos, son de carácter social y ambiental pues, por un lado, los beneficios se concentran en grandes empresas, transnacionales y nacionales, dado que los cultivos son intensivos en tecnología y crédito, barreras de entrada para la pequeña agricultura, con ciertas excepciones, como el caso de Guatemala; y, por otro lado, existe un consenso respecto de la precariedad de los empleos generados por esta actividad⁴ y del efecto negativo sobre los recursos naturales (agua y tierra) y sobre la salud de los asalariados, por el uso intensivo de agroquímicos.⁵

³ Raynolds, Laura: "The Restructuring of Third World Agro-Exports: Changing Production Relations in the Dominican Republic". En P. McMichel (editor): *The Global Restructuring of Agro-food Systems*. Cornell University Press, 1994. Marañón, Boris: "Cambios tecnológicos y organizativos y estructuras del mercado de trabajo en la agroexportación no tradicional en El Bajío, 1980-2000". Tesis doctoral. México: FCPyS/CELA/UNAM, 2004. Existen diferentes factores de tipo político, económico, social y cultural, internacional y nacional, que han contribuido a esta nueva modalidad de flujos agrícolas internacionales. Al respecto, puede verse Teubal, Miguel: "Globalización y nueva ruralidad en América Latina". En Norma Giarraca (compiladora): *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* CLACSO, Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural, 2001. Thrupp, Lori Ann: *Cultivos nuevos, dilemas viejos: Oportunidades y retos en la agroexportación no tradicional de Latinoamérica*. Ecuador: SICA, [1999]. Disponible en: <http://www.sica.gov.ec/agronegocios/Biblioteca/Opinion/nuevos_problemas.html>; y *Bittersweet Harvest for Global Supermarkets: Challenges in Latin America's Agricultural Export Boom*. Baltimore: World Institute Resource, [1995]. Marañón, *op. cit.*, 2004.

⁴ Thrupp, *op. cit.*, 1995 y 1999. Schwentesius R., Rita y M. A. Gómez Cruz: "Impacto del TLALCAN en el sector hortofrutícola". Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Universidad Autónoma de Chapingo, CIESTAAM/PAI, 2000. Marañón, Boris: "Impactos sociales y ambientales de la modernización agroexportadora no tradicional en el Bajío, México". *Áreas*, número 22. Murcia, 2002a.

⁵ Seefó, Luis: "Modernización y empleo y salud: ¿Son compatibles en la agroexportación zamorana?". En Jesús Arroyo (compilador): *Y ante todo la pobreza rural persiste*. Universidad de Guadalajara, 1995. Marañón, *op. cit.*, 2002a. Thrupp, *op. cit.*, 1995.

Se han realizado diversos estudios en relación con los aspectos laborales en la agricultura de exportación latinoamericana, que destacan los procesos de segmentación por sexo y tipo de contrato; de precarización, de exigencia de realización de diversas tareas,⁶ la utilización de mecanismos de reclutamiento y control de la mano de obra, como el enganche.⁷ No obstante, las nociones de flexibilización, desregulación y precarización utilizadas en los últimos tres lustros en el ámbito académico no parecen calificar ni describir adecuadamente situaciones extremas de abusos, explotación y violencia que se están dando a conocer respecto de trabajadores —no solo agrícolas— en diversos países latinoamericanos y diferentes cultivos, como ocurriría en Argentina (con los migrantes bolivianos que trabajan como medieros en la producción de hortalizas y los jornaleros en la producción de ajos), en los que se evidencia una ausencia total de derechos laborales (salarios ínfimos, extensas jornadas de trabajo sin pago de horas extras, pago al destajo, carencia de prestaciones básicas). Todo lo anterior, que podría ser calificado de trabajo degradante, no sería suficiente para utilizar la categoría de trabajo esclavo, que tendría su lugar indiscutible en situaciones en las que el empleador maneja de manera discrecional las relaciones de trabajo, sin que el trabajador tenga la libertad de dejar la labor que desempeña debido al endeudamiento inducido, la amenaza de violencia física, la retención de los documentos de identidad y de los pagos, como sucede en la producción de caña de azúcar en Brasil.⁸ Por estas razones, el análisis de las relaciones laborales en la agricultura debe

⁶ Murmis, Miguel: “Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: Reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos”. Ponencia presentada al SEPIA V, Arequipa, agosto de 1993. Lara, Sara: “Las experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana”. México, D.F.: Premio Estudios Agrarios 1997, Procuraduría Agraria-Juan Pablos Editor, 1998. Benencia, Roberto y Germán Quaranta: “Producción de frescos de exportación y desarrollo del capitalismo en América Latina: El caso de Argentina”. *Áreas*, volumen 22. Murcia, 2002. Cavalcanti, Josefa y Mónica Bendini: “Hacia una configuración de trabajadores agrarios en la fruticultura de exportación de Brasil y Argentina”. En Norma Giarraca (compiladora): *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* CLACSO, Grupo de Trabajo de Desarrollo Rural, 2001. Marañón, Boris: “Obreros en la industria del espárrago: Valles de Chao-Virú e Ica”. *Debate Agrario* número 17. Lima: CEPES, 1993. Marañón, *op. cit.*, 2004.

⁷ Marañón, Boris: “Contratistas en mercados hortícolas de exportación: Sus funciones económicas”. *Estudios Agrarios* número 19, 2002b.

⁸ Figueira Rezende, Ricardo: *Pisando fora da própria sombra: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo*. Río de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

incorporar estas situaciones extremas, estableciendo puentes y cortes entre lo que sería el trabajo precario, el degradante y el esclavo.

Una manera de analizar esta problemática es el enfoque de la estructuración de los mercados de trabajo, desde el empleo estable y formal hasta el trabajo esclavo, pasando por diversas modalidades desreguladas de empleo. En este sentido, es necesario presentar tres categorías: mercado de trabajo estructurado, mercado de trabajo no estructurado y trabajo esclavo, teniendo como punto de partida la existencia de mercados parciales —es decir, de relaciones laborales desiguales—, segmentados entre distintos grupos, entre los cuales la movilidad laboral es reducida o nula y los salarios tienden más a la dispersión que a la igualación, pues no existe un mercado singular, sino más bien una multiplicidad de mercados parciales o segmentos entre los cuales ocurren relaciones laborales desiguales de carácter duradero y estable, producidas y reproducidas constantemente por el proceso del mercado de trabajo.⁹

Los mercados parciales tienden a cierto grado de estructuración, al tejer un conjunto de normas formales observadas con regularidad por los empresarios y por los trabajadores en su trato mutuo y que pueden ser establecidas mediante una ley, un acuerdo o por la empresa. Las normas tienen como función básica regular la contratación y las condiciones de empleo: salarios, horas, cambios, asignación de tareas, etcétera, y sus principales efectos consisten en limitar el arbitrio del empleador en el trato con sus trabajadores y en aportar cierta seguridad y regularidad en el manejo del personal, suministrando “normas estándar” para llevar a cabo los complicados procedimientos de contratación y mantenimiento de una fuerza laboral.¹⁰

Mercados de trabajo no estructurados y estructurados

El modelo neoclásico de funcionamiento del mercado de trabajo, signado por una movilidad sin restricciones y por salarios que tienden a igualarse, ha

⁹ Para una discusión amplia sobre la estructuración de los mercados de trabajo, véase Maraño, *op. cit.*, 2004. Sengenberger, W.: “Introducción sobre la investigación del mercado de trabajo en la RFA: Instituciones y factores”. En *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania* (I). Mercado de trabajo, desocupación y desempleo. España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, p. 346.

¹⁰ Phelps, Orme: *Introducción a la economía laboral*. Buenos Aires: Ed. Tea, 1964, pp. 55-56.

sido denominado por Fisher¹¹ como un mercado de trabajo no estructurado, con base en su estudio de la cosecha californiana, ya que existían empleos poco seguros, reducidas posibilidades de mejoría y débiles lazos que relacionaran al trabajador con el puesto de trabajo (vínculos comunitarios, antigüedad, pensiones, entre otros), y una desprotección desde el punto de vista de la negociación colectiva y legal. Fisher planteaba que los mercados no estructurados se caracterizaban por: a) inexistencia de sindicatos con sus prácticas usuales de antigüedad, preferencia de empleo y otras limitaciones en el acceso al mercado de trabajo; b) inexistencia de relaciones personales entre empleadores y asalariados que impedían establecer obligaciones informales y el desarrollo de formas de tenencia moral de los puestos de trabajo; c) empleo productivo mayormente no calificado, y cuando la división del trabajo fuera necesaria no debía basarse en la jerarquía o calificación; d) forma de pago por unidad de producto (peso o volumen) y no por unidad de tiempo; y, e) proceso de trabajo poco mecanizado.¹²

En función del grado de estructuración, Kerr¹³ plantea la existencia de dos tipos de mercado de trabajo: el no estructurado y el estructurado. En el primero, sostiene el autor, no hay otro vínculo entre el trabajador y el empleado que el salario; ningún trabajador tiene derecho alguno sobre un empleo, y ningún empresario lo tiene para retener a trabajador alguno. En el segundo hay una clara preferencia entre el mercado interno (la planta, el grupo de oficios) y el mercado externo de trabajo. Las preferencias pueden estar basadas en un criterio (prejuicios, méritos, igualdad de oportunidades, antigüedad) o en una combinación de ellos. El mercado externo es definido como los grupos de trabajadores activos o pasivos disponibles para nuevos puestos de trabajo, situados en un espacio geográfico y ocupacional y por los puertos de entrada que les están abiertos. Kerr añade que la estructura “entra en el mercado” cuando se da un tratamiento distinto a los que están “dentro” y los que están “fuera”, y afirma que cuanto más estructurado sea el mercado laboral, más precisas serán las reglas de asignación dentro del mercado interno, menores los puertos de entrada y más rígidos los requisitos de admisión; y, además, precisa que las normas institucionales no suelen introducir la estructura en el mercado, pues con frecuencia ésta

¹¹ Fisher, Lloyd: *The Harvest Labor Market in California*. Cambridge: Harvard University Press, 1953.

¹² *Ibid.*, pp. 7-9.

¹³ Kerr, Clark: “The Balcanization of Labor Markets”. En *Labor Markets and Wage Determination*. Los Ángeles-Londres: University of California Press, 1977.

surge de las preferencias de los trabajadores y empresarios, aunque la refuerzan de manera uniforme.¹⁴

Una característica central de los mercados no estructurados es la precariedad de los empleos. Según Sánchez y Cano,¹⁵ ésta se define en oposición a la relación laboral habitual, al empleo estándar, asociado con la formalización jurídica de la relación laboral individual y con un conjunto de derechos laborales y sociales;¹⁶ y presentaría cuatro dimensiones a) incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo (trabajos temporales e inciertos);¹⁷ b) insuficiencia de ingresos salariales sobre todo si está vinculada a la pobreza y a una inserción social insegura, porque impide al trabajador planificar su futuro según los niveles de vida socialmente aceptados;¹⁸ c) existencia de condiciones de trabajo inferiores a la norma: jornada laboral (duración, distribución, horas extraordinarias, vacaciones), organización del trabajo (ritmos de trabajo, asignación de funciones, polivalencia), adquisición de calificaciones en el puesto de trabajo, promoción dentro de la empresa, salud laboral (protección y compensación de riesgos) y participación en la acción sindical; d) insuficiencia de protección social, pues ésta representa un importante elemento de reducción de la incertidumbre, destacando particularmente los sistemas de prestaciones sociales y las normas reguladoras de las relaciones laborales, que reducen algunos riesgos asociados a la organización capitalista del trabajo (discriminación laboral, discrecionalidad empresarial) y compensan otros de difícil reducción (paro, jubilación).¹⁹ Por tanto, los elementos básicos que comportaría la relación estándar de empleo son: 1) estabilidad en el empleo; 2) promoción en el puesto de trabajo; y, 3) protección social.²⁰ Los autores proponen tres modelos a partir de la presencia y combinación de las dimensiones de precariedad en relaciones laborales concretas, que, por sus características, arrojan consecuencias diferentes sobre las condiciones de vida y laborales de los trabajadores: a) precariedad absoluta, definida por la inestabilidad en el empleo (trabajos temporales, con una tarea o fecha de duración

¹⁴ *Ibid.*, p. 50.

¹⁵ Sánchez Amat y Ernest Cano: "La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario". En Josep-Antoni Ybarra (editor): *Economía sumergida: El estado de la cuestión en España*. Madrid: UGT, 1998.

¹⁶ *Ibid.*, p. 226.

¹⁷ *Ibid.*, p. 229.

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ *Ibid.*, pp. 229-230.

²⁰ *Ibid.*, p. 227.

determinados, subcontratación —relación triangular de empleo—, trabajo clandestino); b) precariedad larvada, vinculada con empleos formalmente típicos pero que resultan precarios, debido a la incertidumbre sobre la continuidad en el empleo o a la imposibilidad de adquirir una formación y una promoción; c) precariedad marginal: los cuasi trabajos, definidos fundamentalmente por la insuficiencia continuada de los salarios a causa de la corta duración de la actividad laboral. Son empleos que no permiten vivir ni, en los casos extremos, reconocer como trabajador —en el sentido socialmente habitual— a quien los desarrolla (trabajos a tiempo parcial que suponen pocas horas de trabajo a la semana).²¹

El trabajo forzado-esclavo

En el extremo de las variantes de relaciones de trabajo se puede ubicar el trabajo esclavo, que no tiene un significado semejante a relaciones de trabajo con salarios bajos o condiciones de trabajo precarias o degradantes en las que no existen derechos laborales. En su primer convenio relativo a este tema,²² la OIT define el trabajo forzado, a los efectos del Derecho Internacional, como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (artículo 2.º, 1). Éste se lleva a cabo de forma involuntaria; la pena no tiene por qué ser necesariamente una sanción penal, sino que puede consistir en una pérdida de derechos y privilegios.²³ El trabajo forzado constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal, según la definición contenida en los convenios de la OIT relativos a este tema y en otros instrumentos internacionales conexos concernientes a la esclavitud y a sus prácticas análogas, a la servidumbre por deudas y a la condición de siervo.²⁴

Con el objetivo de plantear una imagen clara de lo que significa el trabajo forzado, la OIT ha desarrollado algunos criterios básicos para la determinación de situaciones de dicha índole, para lo que ha propuesto dos dimensiones: la primera referida a la ausencia de consentimiento, la segunda a la amenaza de pena (véase recuadro 1). De este modo, el trabajo esclavo es una situación de pérdida de libertad del trabajador debido a

²¹ *Ibid.*, pp. 232-236.

²² Convenio sobre el Trabajo Forzado, 1930, número 29.

²³ OIT, *op. cit.*, 2005.

²⁴ *Ibid.*

diversos factores, entre ellos el endeudamiento inducido, la retención de documentos y la presencia de guardias armados.²⁵ En la legislación penal de Brasil se sostiene que la reducción de alguien a la condición análoga de esclavo significa tratar de someterlo a trabajos forzados o a una jornada prolongada; querer sujetarlo a condiciones degradantes de trabajo; pretender restringir, por cualquier medio, su movilidad, en razón de una deuda contraída con el empleador.²⁶

Son evidentes las diferencias entre las relaciones laborales estructuradas, las no estructuradas y las vinculadas al trabajo esclavo. En las primeras existe estabilidad en el empleo y reconocimiento de derechos humanos y laborales. En las segundas, la precariedad es el signo más relevante, lo que se traduce en inestabilidad en el empleo y en la carencia de derechos laborales y de algunos derechos humanos relativos al trabajo (discriminación, trabajo infantil, ausencia de sindicalización y negociación colectiva). En la tercera existe precariedad en cuanto al empleo, a las condiciones de trabajo, pero lo fundamental es la restricción a la libertad personal a través de diversos mecanismos. Al mismo tiempo, es clara la diferencia entre empleo estructurado y no estructurado, pues este último se caracteriza por la precariedad y puede alcanzar el calificativo de degradante por la ausencia de prestaciones, de condiciones dignas de trabajo y, en general, por la inexistencia de derechos laborales. Sin embargo, hay una línea muy relevante, aunque delgada y tenue, entre el empleo precario que puede denominarse degradante y el trabajo esclavo: la conculcación de la libertad del trabajador y su sometimiento a la plena discrecionalidad plena del empleador.

Por esta razón, es importante tener claridad sobre cómo calificar situaciones laborales indignas, de sobreexplotación incuestionable, pues puede, como se hace en el periodismo de investigación, plantearse la denominación de esclavitud moderna hacia prácticas laborales de extrema precariedad, degradantes, con fuertes presiones para incrementar la productividad, pero que no significan la conculcación de la libertad del trabajador. Sin embargo, también se utiliza la categoría de trabajo esclavo para señalar situaciones de explotación sin límites y ausencia de humanidad, pues “determinadas relaciones de explotación son de tal modo ultrajantes que la esclavitud passou a denunciar a desigualdad no limite

²⁵ Rezende, *op.cit.*, 2004.

²⁶ Esterici, Neide: “Escravos da desigualdade: Estudo sobre o uso represivo da força de trabalho hoje”. Rio de Janeiro: Cedi, 1994, pp. 44-45.

Recuadro 1

Elementos del trabajo forzoso

A) Ausencia de consentimiento (o falta de voluntad) para realizar el trabajo

Inicio de la situación de trabajo forzoso.

- Nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre o ascendencia esclava o servil.
- Rapto o secuestro físico.
- Venta de una persona a otra.
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo.
- Coacción psicológica, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento.
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos).
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo.
- Retención e impago de salarios.
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor.

B) Amenaza de pena (medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso)

Presencia real o amenaza creíble de:

- Violencia física o sexual.
- (Amenaza de) represalias sobrenaturales.
- Encarcelación u otro confinamiento físico.
- Penas financieras.
- Denuncia ante las autoridades (Policía, autoridades de inmigración, etcétera) y deportación
- Despido del puesto de trabajo, exclusión de empleos futuros.
- Supresión de derechos o privilegios.
- Privación de alimento, cobijo u otras necesidades.
- Cambio a condiciones laborales todavía peores.
- Pérdida de condición social.

Fuente: OIT [2005]

da desumanizacão; espécie de metáfora do inaceitável, expressão de um sentimento de indignação que, afortunadamente, sob esta forma afeta segmentos mais amplos do que obviamente envolvidos em luta pelos direitos”.²⁷ O en Argentina, donde existen:

²⁷ Esterci, Neide, *op. cit.*, 1994.

Talleres textiles con empleados bolivianos. Extensión horaria en comercios minoristas y en supermercados. Condiciones precarias en call centers y en la construcción. Subcontratación y tercerización en medianas y grandes industrias. Precariedad en fileteros de pescado y en el sector agrícola. Desde una posición moral se lo denomina “trabajo esclavo”. Pero todos esos casos son de sobreexplotación, organización de las relaciones laborales que busca ganancias extraordinarias.²⁸

En América Latina, según un estudio de la OIT,²⁹ 1,3 millones de personas (el 10,7% del total mundial) se encuentran bajo condiciones de esclavitud, principalmente en Brasil, el Perú, Paraguay y México, realizando actividades productivas agrícolas en las regiones alejadas de la Amazonía, donde la presencia del Estado es débil y donde se recurre al endeudamiento inducido,³⁰ situación que está documentada para el caso brasileño en las cadenas productivas de alcohol, soya, algodón, carne bovina, carbón vegetal y café.³¹ Sin embargo, también podría estar presente en centros urbanos importantes, donde se han presentado denuncias respecto de la esclavitud de migrantes bolivianos que laboran en talleres textiles, como São Paulo, en Brasil,³² y Buenos Aires, en Argentina.³³

²⁸ Véase <http://www.lafogata.org/06arg/arg5/arg_21-7.htm>

²⁹ OIT, *op. cit.*, 2005.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Sakamoto Moretti, Leonardo: “Os Acionistas da Casa-grande. A reinvenção capitalista do trabalho escravo no Brasil contemporâneo”. Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciência Política, do Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Doutor em Ciência Política. São Paulo, 2007.

³² “Río de Janeiro. Más de 200.000 bolivianos trabajan ilegalmente y en condiciones de semi-esclavitud en talleres clandestinos de São Paulo, a pesar de la posibilidad de regularización ofrecida hace dos años. Según el presidente de la Asociación Nacional de Extranjeros e Inmigrantes de Brasil (ANEIB), ‘tan sólo 18.000’ bolivianos ‘aprovecharon la oportunidad’ de legalizar su situación en los últimos dos años. Este número ‘dobla’ al de trabajadores bolivianos en situación regular reconocidos por el gobierno del estado de São Paulo, explicó a Efe el presidente de la (ANEIB), Grover Calderón. Calderón afirmó que estos inmigrantes trabajan hasta 18 horas diarias para recibir, ‘en los mejores casos’, un salario ‘menor al mínimo vital’ y, en los peores, tan sólo un lugar donde dormir y algo de comida. El representante de la asociación de inmigrantes subrayó que estos talleres están controlados por brasileños, coreanos y otros bolivianos que, con la explotación de estas personas, consiguen ropa a precios ‘muy baratos’ por lo que, con sus ventas, se lucra a costa de los derechos de sus trabajadores” (30/1/2008). Disponible en: <http://www.soitu.es/soitu/2008/01/30/info/1201732990_556015.html>

³³ Loto, Norma: “La industria que se nutre del trabajo esclavo”. *Rebelión*. Buenos Aires, 2007. Disponible en: <<http://www.rebelion.org/noticias/2007/8/55447.pdf>>

Con excepción de Brasil,³⁴ no parece existir en el resto de América Latina un conjunto sistemático de investigaciones que traten de dar cuenta de este gravísimo problema en el caso de la agricultura.

Moraes³⁵ habla de la existencia de trabajo esclavo en las fábricas de procesamiento de caña de azúcar en Riberão Preto (São Paulo), la principal región en el mundo productora de etanol, donde operan quinientas empresas (entre ellas las transnacionales Cargill, Global Foods y USIAN), y donde los trabajadores son sometidos a fuertes presiones para cumplir o superar la productividad exigida, ya que el pago es por tarea. Los jornaleros quedan sometidos a condiciones degradantes y a trabajo esclavo, ya que no pueden salir de las haciendas debido a la imposibilidad de pagar las deudas contraídas con los contratistas, pieza fundamental en las relaciones laborales precarias, degradantes y esclavistas.

LOS MERCADOS DE TRABAJO NO ESTRUCTURADOS EN LA HORTICULTURA DE EXPORTACIÓN EN SINALOA, MÉXICO

En México, a consecuencia del ajuste estructural impulsado desde los años ochenta del siglo pasado, la exportación de frutas y hortalizas ocupa un lugar importante en la utilización de recursos productivos y en la generación de divisas. Anualmente se exportan más de 4,5 mil millones de dólares de frutas y hortalizas, en su mayoría al mercado estadounidense, y estos envíos externos constituyen más de la mitad del valor exportado por el sector alimentario mexicano. En general, la agricultura mexicana presenta mercados de trabajo que, de acuerdo con su grado de estructuración, pueden ser considerados no estructurados y en una situación de precariedad absoluta, es decir, con inestabilidad en el empleo, insuficiencia de ingresos, pésimas condiciones de trabajo, falta de acceso a la seguridad social y ausencia de organización independiente. Solo una escasa proporción de trabajadores se ubica en mercados estructurados, situación que remite a una opuesta a la del trabajo decente.³⁶

³⁴ En Brasil hay un conjunto de agrupaciones dedicadas al estudio de este problema, entre las que destaca el Grupo de Pesquisa del Trabajo Esclavo Contemporáneo (GPTEC), en la Universidad Estadual de Río de Janeiro, al mismo tiempo que se ha aprobado una legislación para criminalizar este tipo de prácticas laborales.

³⁵ Lara, Sara: “¿Es posible hablar de un trabajo decente en la agricultura moderno-empresarial en México?”. *El Cotidiano*, enero-febrero, volumen 23, número 47, 2008.

³⁶ Véase Lara (*op. cit.*, 2008), para una discusión sobre el trabajo decente en la agricultura moderno-empresarial mexicana.

Por su parte, Sinaloa es el centro hortícola exportador más importante del país, no solo por la escala de utilización de recursos productivos, principalmente tierra, mano de obra y agua, sino también por producir con tecnologías muy sofisticadas que permiten alcanzar los estándares de calidad exigidos por el mercado estadounidense. La importancia de Sinaloa se evidencia en que en las últimas dos décadas y media aportó la mitad de la producción física total nacional de hortalizas a escala nacional, y también la mitad del valor de la producción, siendo las principales hortalizas el tomate, el pepino, la berenjena chile, entre otras. Entre 1997 y el 2007, el Estado exportó, en promedio, el 39,7% de la producción total de hortalizas, con un valor promedio anual de 626,71 millones de dólares.³⁷

La fuerte presencia sinaloense en los mercados internacionales hortícolas se explica, según Maya,³⁸ porque las empresas exportadoras iniciaron en los noventa un proceso de reestructuración productiva para mantenerse en los mercados internacionales combinando cinco estrategias para mantenerse competitivas: a) especialización productiva; b) innovación constante en términos tecnológicos y organizativos; c) inocuidad alimentaria; d) desarrollo de canales de comercialización eficientes; y, e) política social.³⁹ Estas iniciativas, económicamente exitosas, se mantienen en constante revisión y cambio debido a las exigencias que plantea a los empresarios el carácter monopsónico de la cadena hortícola, que lleva a los compradores —grandes cadenas de supermercados— a una constante búsqueda por nuevas fuentes de oferta en diversos países subdesarrollados, lo que agudiza la competencia con la consiguiente reducción de los márgenes de ganancia.⁴⁰

La actividad hortícola exportadora sinaloense se asienta en la utilización de 30.000 Ha de cultivo bajo riego en la temporada otoño-invierno, y en

³⁷ Sandoval Cabrera, Seyka Verónica: “Horticultura de exportación y desarrollo sostenible: El caso del estado de Sinaloa”. Tesis de maestría, posgrado de Economía. UNAM, 2007.

³⁸ Maya Ambía, Carlos: *Horticultura de exportación y competencia global: El caso de la berenjena mexicana*. 1.ª edición. México, D.F., 2004.

³⁹ Sobre esta problemática también puede verse Avendaño y Rinderman: “Factores de competitividad en la producción y exportación de hortalizas: El caso del valle de Mexicali, B.C., México”. *Problemas del Desarrollo*, volumen 36, número 140, 2005; y Cartón de Grammont, Hubert: “Introducción”. En H. C. de Grammont (coordinador): *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana*. México: IIS-UNAM/Plaza y Valdés, 1999.

⁴⁰ Cook, Roberta: “The U.S. Fresh Produce Industry: An Industry in Transition”. *Postharvest Technology of Horticultural Crops*, otoño, número 3311, 2001, citada por Sandoval, *op. cit.*, 2007.

el empleo de alrededor de 200.000 jornaleros,⁴¹ de variada procedencia indígena y reclutados principalmente en las regiones pobres del sur del país, a través de enganchadores que articulan las relaciones entre jornaleros y empresarios, contribuyen a la existencia de mercados de trabajo no estructurados y a situaciones de trato degradante a los jornaleros.⁴²

Respecto de las relaciones laborales, en el escenario hortícola sinaloense se registra una relación capital-trabajo caracterizada por la precariedad, la desprotección de los jornaleros —mayormente indígenas, quienes tienen condiciones de vida y de trabajo degradantes—, por la presencia de trabajo infantil, problemas con los enganchadores, ausencia de servicios básicos en los campamentos, dificultades para organizarse de manera independiente, bajos salarios.⁴³ Estos mercados de trabajo están segmentados por criterios de sexo, raza y calificación, y es importante sostener que la estructuración y no estructuración se pueden hallar de modo simultáneo en una misma empresa (trabajo estable, gradaciones de trabajo precario y trabajo estable).

La escasa estructuración es en sí misma una construcción social y política, pues la existencia de estos mercados “competitivos” no es el producto solo de la eliminación o atenuación de las restricciones a la venta de mano de obra, sino también de un proceso notable de coordinación entre el Estado y los productores: primero, a través del debilitamiento de los sindicatos independientes, y, segundo, por medio del acuerdo negociado, a mediados de la década de 1980, entre la organización de los productores y la Central de Trabajadores de México, de corte corporativo y clientelar, para que ésta se convirtiera en el intermediario laboral para el reclutamiento de los jornaleros en los estados pobres del sur.⁴⁴ De este modo, el funcionamiento de los mercados no estructurados en Sinaloa se apoya en una compleja

⁴¹ El universo de jornaleros agrícolas en los valles hortícolas sinaloenses es impreciso, por la dificultad para realizar estimaciones cuantitativas dada su gran movilidad geográfica. El Programa Atención a los Jornaleros Agrícolas (PAJA) sostenía que en el 2000 existían unos 200.000 jornaleros migrantes. Cuatro años después, a partir de los diagnósticos situacionales de los jornaleros agrícolas, tenía una estimación mucho menor: 112.000 trabajadores. En el 2008 la mencionada institución sostuvo que la población trabajadora ascendía a 190.000 personas.

⁴² Marañón, *op. cit.*, 2002b y 2004.

⁴³ Lara, *op. cit.*, 1998. Grammont, Hubert y Sara Lara: “Nuevos enfoques para el estudio del mercado de trabajo rural en México”. *Cuadernos Agrarios*, nueva época, números 19-20, 2000. Posada, Florencio: “Subjetividad de los trabajadores agrícolas en el noroeste de México”. *Ciencia y Universidad*, UAS, cuarta época, números 17 y 18, 2003. Marañón, *op. cit.*, 2002b; Díaz Cruz, Ricardo: “Políticas públicas para los jornaleros agrícolas migrantes”. Oaxaca: PAJA, 2004.

⁴⁴ Respecto de las formas de reclutamiento de mano de obra, véase Marañón, *op. cit.*, 2002b.

arquitectura económica y social, ya que la organización de los empresarios, con el apoyo del Estado, opera y sostiene la desorganización del mercado laboral en perjuicio de los jornaleros.⁴⁵

En este sentido, sigue vigente el pacto histórico entre los empresarios sinaloenses y el Estado, destacado por Mares,⁴⁶ que daba a los primeros el control de los sindicatos y, por tanto, del manejo de las relaciones laborales de manera discrecional, a cambio de la generación de empleos y de divisas, mientras el Estado se encargaría de proveer de infraestructura de riego y otros incentivos a través de diversos instrumentos de política económica.

Los nuevos estándares internacionales: La Responsabilidad Social Empresarial y la Inocuidad Alimentaria

En la última década, dos factores de procedencia internacional podrían ser significativos con el fin de construir relaciones laborales menos inequitativas y contribuir a la estructuración de los mercados de trabajo en la horticultura de exportación. Se trata de la Responsabilidad Social Empresarial y de la Inocuidad Alimentaria. ¿Contribuyen estos dos estándares a la edificación de otro modelo productivo basado en un control de la mano de obra menos precario? ¿Mejoran los jornaleros su capacidad organizativa y de negociación, de modo que su intervención en la configuración de las relaciones laborales tiene alguna significación? ¿Se debilitan las prácticas de segmentación sexual-racial y según calificación?

¿Se debilitan los mecanismos de discriminación de los trabajadores? En suma: ¿la introducción de los nuevos estándares disminuye las prácticas de minorización de la fuerza de trabajo indígena? ¿Cuestiona la “colonialidad” del poder, es decir, la edificación de un sistema de control del trabajo conformado por diversas relaciones sociales de producción basadas en la clasificación jerárquica de los trabajadores, según el criterio de raza?⁴⁷

La RSE es un discurso con distintos orígenes, significados y fundamentos, esgrimido de modo principal por organismos multilaterales

⁴⁵ Krippner, Greta: “The Organization of Disorganization in Agricultural Labor Markets”. *Politics & Society* 29, 2001.

⁴⁶ Mares, David: *La irrupción del mercado internacional en México: Consideraciones teóricas y un estudio de caso*. México: El Colegio de México, 1991.

⁴⁷ Véase Quijano, Aníbal: “Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina”. En Edgard Lander (compilador): *La colonialidad del saber: Eurocentrismo y ciencias sociales*. CLACSO, 2000.

(especialmente la Organización de Naciones Unidas), gobiernos y organizaciones empresariales, que mantiene como común denominador la búsqueda del desarrollo sostenible mejorando los actuales desequilibrios sociales, políticos, económicos y ambientales profundizados por el proceso de internacionalización del capital. La propuesta se caracteriza por promover la realización de diversas acciones basadas en la voluntariedad, definidas sin la participación efectiva de los sectores sociales involucrados, especialmente los asalariados. Estas iniciativas tampoco son objeto de monitoreos independientes y no existen sanciones en caso de incumplimiento. De este modo, es una propuesta que trataría, en esencia, de legitimar el accionar empresarial, sin cambios fundamentales en su desempeño, en este caso en las relaciones de trabajo.⁴⁸

En México, esta iniciativa es impulsada por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial (ALIARSE). CEMEFI es una asociación civil sin fines de lucro, mientras que ALIARSE es la unión de algunas de las más importantes organizaciones empresariales del país (Coparmex, Consejo Coordinador Empresarial, CONCAMIN, Confederación Unión Social de Empresarios de México, Aval e Impulsa) comprometidas e interesadas en promover la responsabilidad social en México. Ambas organizaciones crearon en el 2001 un Distintivo ESR, a partir de un proceso voluntario de autoevaluación que es validado por un comité de especialistas representantes de las principales instituciones conformantes de ALIARSE. Para obtener el Distintivo ESR las empresas tienen que alcanzar los estándares establecidos y sustentar los 120 indicadores marcados en la convocatoria, en las cuatro áreas básicas de la RSE: calidad de vida en la empresa, vinculación con la comunidad, ética empresarial y cuidado y preservación del medio ambiente.

La certificación empezó en el 2001, con 17 empresas, cantidad que creció a 357 en el 2008. Entre las empresas certificadas se encuentran algunas de carácter transnacional como Coca-Cola, Walmart, Grupo Financiero BBVA, Bancomer, Grupo Financiero Serfín-Santander, Grupo Modelo, Mc Donald's de México, Grupo Industrial Lala, Bonafont, Cementos Mexicanos, Ford Motor Company México, Teléfonos de México y General Electric México.⁴⁹

⁴⁸ Marañón-Pimentel, Boris: "Mercados laborales y responsabilidad social empresarial en la horticultura de exportación mexicana". En Boris Marañón y Carmen del Valle (coordinadores): *Tramas tecnológicas, relaciones laborales y responsabilidad social empresarial en México*. México: IIECUNAM, 2009.

⁴⁹ Véase www.cemefi.org.mx

Se ha destacado que las empresas mexicanas y CEMEFI: a) tienen una concepción autoritaria de la RSE, pues es una iniciativa construida, ejecutada y evaluada solo por sectores empresariales sin que estén representados los trabajadores ni las organizaciones no gubernamentales; b) cuentan con una orientación filantrópica, pues sus acciones se caracterizan por no enfocarse en aspectos centrales de su relación con sus trabajadores; y, c) el distintivo ESR se otorga a partir de la evaluación de los documentos que las empresas presentan a CEMEFI, sin que éste realice visitas de monitoreo *in situ* y recabe los puntos de vista de los trabajadores.⁵⁰

Por su parte, la IA es un estándar que ha tomado importancia en el flujo internacional de productos alimentarios, ya que se exige que los alimentos estén libres de riesgos de contaminación física, química y biológica. Los antecedentes se remontan a fines de la década de 1970, cuando, en el marco de las negociaciones comerciales multilaterales, se firmó el acuerdo sobre Barreras Técnicas al Comercio (BTC). Luego se estableció un acuerdo sanitario y fitosanitario que sienta las reglas básicas y estándares para la inocuidad alimentaria y la salud animal y vegetal, y permite a los países establecer sus estándares propios, pero establece que las regulaciones deben tener bases científicas.⁵¹ Tradicionalmente, eran las agencias gubernamentales las responsables por el monitoreo de los estándares de inocuidad alimentaria y los atributos de calidad de los alimentos. Sin embargo, la conformación del sistema global alimentario, la consolidación de la etapa minorista y el crecimiento de estándares minoristas hacen que la gestión de esta actividad esté siendo encargada a certificadores de

⁵⁰ Maraño, Boris: “Responsabilidad social empresarial en la horticultura de exportación mexicana: Sus límites en materia laboral. El caso de Agrícola Ponderosa”. XXVIII Coloquio de Antropología e Historia Regionales desde los colores del maíz. Una agenda para el campo mexicano, 25-27 de octubre del 2006, Colegio de Michoacán, 2006; y *op. cit.*, 2009.

⁵¹ Los grados y estándares consisten en un conjunto de especificaciones técnicas, términos, definiciones y principios de clasificación y etiquetado; incluyen reglas de medición establecidas o reguladas por la autoridad (estándares) y sistemas de clasificación basados en atributos cuantificables (grados). Ambos pueden referirse a productos o procesos relativos a calidad (aparición, limpieza, sabor, etcétera), seguridad (ausencia de residuos de pesticidas en los productos, o libres de hormonas o de presencia bacteriana), autenticidad (denominación de origen o el uso de un proceso tradicional), y bondad del proceso productivo respecto de la salud y seguridad del trabajador o de la contaminación ambiental (véase Avendaño Belem, Rita Schwentesius y Sonia Lugo: “Nuevos instrumentos de la política alimentaria: La inocuidad alimentaria”. *Reporte de Investigación* número 70. Texcoco: CIESTAAM/UACH, 2004).

tercera parte. De este modo, la Certificación de Tercera Parte (CTP) es un mecanismo regulatorio tanto en la esfera pública como privada de las cadenas alimentarias, ya que los minoristas exigen que sus proveedores sean certificados a través de criterios de acceso, evaluación de la sanidad y calidad basados en conjuntos particulares de estándares y de métodos de cumplimiento. La certificación provee certeza de un producto a las partes interesadas al suministrar información acerca de la fruta u hortaliza y de su proceso de producción. La especificidad de la CTP es su proclamada independencia de los otros participantes, entre ellos los productores y los minoristas; así como su tecnocientificidad, objetividad y transparencia, con el objetivo de incrementar la confianza y legitimidad entre sus clientes.⁵²

En 1998, el Gobierno de los Estados Unidos estableció una ley respecto de la inocuidad alimentaria, por medio de la cual encargó a la Federal Drug Administration (FDA) la responsabilidad en la materia y le otorgó facultades para prevenir la distribución de alimentos importados inseguros mediante el aseguramiento de los mismos, hasta que fueran revisados por ella. La FDA estableció regulaciones a los laboratorios privados para la toma y análisis de muestras de alimentos importados, y exigió a los proveedores de alimentos el cumplimiento de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) y las Buenas Prácticas de Empaque (BPE) especificadas en la “Guía para reducir al mínimo el riesgo microbiano en los alimentos en el caso de frutas y vegetales frescos”.⁵³ El cumplimiento de estas prácticas es indispensable, pues el consumo de frutas y hortalizas frescas producidas sin BPA ha sido asociado con brotes de infecciones intestinales y enfermedades crónicas.

En México el proceso de certificación se caracteriza por su unilateralidad, pues son los supermercados estadounidenses, como ejes dominantes de la cadena de producción internacional,⁵⁴ los que definen los contenidos de la misma, y esta función se delega a una empresa privada internacional. En el ámbito interno, en respuesta a las exigencias de los mercados internacionales en materia de inocuidad alimentaria, el Estado ha establecido ciertas normas que determinan los estándares que deben cumplir en materia de uso de plaguicidas, la higiene de los trabajadores del

⁵² Hatanaka, Maki, Carmen Bain y Lawrence Busch: “Third-party Certification in the Global Agrifood System”. *Food Policy* 30 (2005), pp. 354-369.

⁵³ Avendaño *et al.*, *op. cit.*, 2004.

⁵⁴ Véase Gereffi, Gary: “Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización”. *Problemas del Desarrollo*, volumen 32, número 125. México: IIEc-UNAM, abril-junio del 2001.

campo y el empaque. Por tanto, en el caso de las hortalizas de exportación, los actores centrales son las cadenas de supermercados, la certificadora privada internacional y la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). En este proceso no participan otros sectores de interés, entre ellos sindicatos de jornaleros y organizaciones no gubernamentales. El foco de esta certificación está puesto en la minimización de los riesgos para la salud de los productos exportados, y no hay referencia alguna al tipo de relaciones de trabajo en los lugares de producción de hortalizas ni una firme exigencia de erradicación del trabajo infantil. Respecto de los trabajadores, se despliegan ciertos procedimientos para el cuidado del aseo personal de los jornaleros y para que éstos observen ciertas prácticas de higiene.⁵⁵

Impactos de los estándares en las relaciones laborales

En este apartado se compara el desempeño laboral de las empresas socialmente responsables —que además están certificadas en materia de seguridad alimentaria— con las prácticas laborales comunes en la horticultura de exportación sinaloense. Diez de las setenta empresas hortícolas exportadoras han obtenido el reconocimiento de Empresas Socialmente Responsables (ESR) y han sido reconocidas por sus BPA y BPM. Este subconjunto de empresas controla alrededor de 4.500 Ha (20%) de la superficie total dedicada a la horticultura de exportación y a 30.000 jornaleros (15%) de la mano de obra asalariada total.

La comparación entre ambos universos sugiere que las relaciones laborales en las empresas socialmente responsables no son muy distintas de las que caracterizan a las empresas sinaloenses. Dicho de otro modo, la condición de socialmente responsable no supone una modificación significativa en las relaciones laborales que pueda contribuir a un mayor bienestar de los jornaleros.

Las coincidencias más importantes entre ambos grupos se registran respecto del incumplimiento de disposiciones legales en cuanto al empleo temporal, sin contrato firmado, con jornadas de trabajo que se prolongan más allá de las ocho horas, pago a destajo y ausencia de organizaciones sindicales independientes y de contrato colectivo. Los jornaleros trabajan,

⁵⁵ Para mayores detalles sobre la aplicación de la IA en México, véase Avendaño *et al.*, *op. cit.*, 2004; y, en relación con su impacto en las relaciones laborales, Marañoñ, *op. cit.*, 2006 y 2009.

en la temporada de invierno, entre tres y seis meses, cuando la oferta interna de hortalizas en la zona este de los Estados Unidos se reduce por razones climáticas; el concurso de los jornaleros es, por tanto, temporal, sin previa firma de contrato, con pagos que se realizan de acuerdo con el esfuerzo físico (tarea en el campo y destajo en el empaque), y obligan al trabajador a laborar entre 12 y 16 horas diarias si se considera el tiempo de desplazamiento de los albergues a los campos (véase el cuadro 1).

Cuadro 1

México: Derechos laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, según su cumplimiento en la horticultura de exportación sinaloense

Condiciones de trabajo	Práctica común	Práctica de ESR
No hay cumplimiento por ninguna empresa		
· Empleo permanente	No	No
· Contrato firmado	No	No
· Jornada de 8 horas	No	No
· Organización sindical independiente, contrato colectivo	No	No
· Vacaciones	No	No
Sí hay cumplimiento por parte de ESR		
· Seguro social	No	Sí
· No al trabajo infantil	No	Sí
· Pago de horas extras	No	Sí
· Días de descanso	Sí	Sí
· Participación en utilidades	No	Sí
· Finiquito	No	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas con empresarios, dirigentes sindicales, académicos, jornaleros agrícolas y funcionarios gubernamentales en Sinaloa entre el 2006 y el 2008.

Todas ellas tienen además prácticas discriminatorias respecto de los trabajadores en función —en primer lugar por raza y luego por sexo—, lo que segmenta los mercados de trabajo, además, bajo la óptica de la calificación. Así, los indígenas tienen, en general, trabajo en el campo y ganan por tarea, en tanto los mestizos trabajan en los empaques y en labores jerárquicamente más elevadas. Esta arquitectura sociolaboral se funda, pues, en la “colonialidad del poder”.

Las diferencias se refieren a que las empresas con la distinción de socialmente responsables sí tienen a sus trabajadores registrados en el Seguro Social, no contratan mano de obra infantil y sí reconocen los pagos de finiquito y reparto de utilidades. En ambos grupos se acepta la remuneración del séptimo día (descanso). En relación con el acceso al seguro social por parte de los jornaleros, existe un grave problema, pues en el país la mayoría de ellos no tiene cobertura médica, previsional, de accidentes de trabajo, maternidad, entre otras. Una sintética revisión histórica muestra el desinterés del Estado en velar por la aprobación y cumplimiento de este derecho vital para los jornaleros, ya que los empresarios, muy organizados y con claras influencias en la esfera política, se han resistido a pagar las cuotas establecidas por diversas reformas a la Ley del Seguro Social y no han incrementado de manera significativa el número de trabajadores que gozan de este derecho.⁵⁶ Hasta 1996, las empresas agrícolas solo pagaban sus cuotas en relación con la prima de enfermedades y maternidad para los trabajadores estacionales del campo. Ese año hubo una reforma a la Ley del Seguro Social y los trabajadores del campo fueron asimilados al régimen general de ley, de modo que se obligó a las empresas a cotizar por enfermedad, maternidad, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guardería y otros conceptos más. Los empresarios sostuvieron que las cuotas resultantes eran muy elevadas y que el Seguro Social no prestaba servicios de calidad, así que en 1998 se estableció por decreto presidencial un subsidio para apoyar por un periodo de seis años una fracción de los pagos al seguro social por parte de los empresarios. No obstante, al término del periodo (en 2004) los empresarios, especialmente los del noroeste, presentaron un recurso de amparo sosteniendo que el monto establecido era muy alto y que el Seguro Social no proporcionaba un servicio de calidad, pues no tenía infraestructura, no proveía medicinas, no pagaba las horas extras a los profesionales de la salud y no contaba con guarderías. En el 2005 se dio otra reforma y se introdujo la subrogación, es decir, la devolución por parte del IMSS de los gastos realizados en infraestructura médica y guarderías, y también un descuento del 20% en la base de cálculo del bono de productividad —ya que la mayoría de los jornaleros trabaja al destajo—, y se dispuso una base de cotización equivalente a 2,1 salarios mínimos vitales (SMV). Sin embargo, los empresarios sostuvieron que la contribución al IMSS seguía siendo muy elevada, a lo que se sumaba la cuota que debía

⁵⁶ Guerra Ochoa, María Teresa: *Los trabajadores de la horticultura sinaloense*. Culiacán: Universidad Autónoma de Sinaloa-Comisión Estatal de Derechos Humanos, 1998.

pagarse al INFONAVIT. Se inició, entonces, otro proceso de renegociación, con participación del Seguro Social y la Presidencia de la República por considerar que la reforma no era beneficiosa para los empresarios, así que se buscó una nueva que permitiera la viabilidad económica de las empresas. De este modo, en diciembre del 2005 se publicó otro decreto presidencial que aprobó una cuota fija equivalente a 1,68 SMV. Ésta se renovó en enero del 2007 y tiene vigencia hasta enero del 2010, junto con otros beneficios administrativos (presentación mensual de altas y bajas y de movimientos salariales). No obstante, para los empresarios la contribución actual sigue siendo muy costosa, pues se ha elevado de 2,59 pesos en 1996 hasta 20 pesos actualmente. Lo óptimo para ellos sería pagar 10 pesos y otros 4 pesos más por el INFONAVIT. En Sinaloa, la práctica común es que las empresas no registren a sus trabajadores en el Seguro Social; sin embargo, las que son reconocidas como socialmente responsables sí lo hacen.

Tomando en cuenta el universo de trabajadores en las empresas socialmente responsables, solo el 30% del total de jornaleros tendría acceso a la seguridad social y a sus múltiples beneficios.

Otro aspecto que diferencia a los dos conjuntos de empresas es el problema del trabajo infantil, situación de primer orden en la agricultura mexicana:⁵⁷ se ha hecho poco para evitar que, cada año, los niños jornaleros realicen labores pesadas para ayudar al magro ingreso familiar dejando de lado su pequeño mundo y la escuela. En Sinaloa, según la UNICEF, en el 2005 la población infantil trabajadora llegaba a 5.000 personas, pero esta cantidad parece muy conservadora: de acuerdo con la Dirección de Trabajo y Previsión Social del gobierno del estado, en el 2007 se registró una población de 12.000,⁵⁸ mientras que desde el lado académico se estima que la cantidad real es de 20.000 niños.⁵⁹ En el 2007 comenzó el programa Monarca, destinado a estimular, a través del otorgamiento de una despensa, el alejamiento de los niños de los campos de cultivo y su asistencia a la escuela. Sin embargo, el programa no ha tenido el impacto esperado porque, por un lado, los padres de los niños

⁵⁷ El Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) estimó en el 2002 que anualmente trabajaban en el país 3,3 millones de niños menores de 14 años, y estableció que cerca de un tercio de ellos recibía algún pago por su desempeño. Esta significativa cantidad de niños en el trabajo tiene su explicación en el alto nivel de pobreza y desigualdad en el país. En el ramo agrícola, se calculó que había 300.000 niños jornaleros asalariados (véase INEGI: *El trabajo infantil en México, 1995-2002*. México: INEGI, 2004).

⁵⁸ Véase *La Jornada*, 17 de julio del 2007.

⁵⁹ Entrevista con la especialista en empleo agrícola, doctora María Teresa Guerra Ochoa, investigadora de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 15/1/09, en Culiacán.

jornaleros, como parte de una racionalidad que trata de alcanzar en cada temporada los mayores ingresos monetarios posibles para ahorrar dinero y financiar el retorno a los lugares de origen, así como la producción agrícola de subsistencia, prefieren que los niños trabajen, ya que, además, los niveles salariales para el tipo de labor que realizan son muy reducidos. Por otro lado, las empresas —con algunas excepciones, entre ellas las calificadas como socialmente responsables, dado lo intensivo en mano de obra de la actividad hortícola— emplean a los niños por su destreza y agilidad, tratando, además, de recuperar los gastos realizados en el traslado desde sus lugares de origen y el hospedaje brindado durante toda la temporada. Al mismo tiempo, el suministro del servicio educativo para los niños migrantes se torna complejo porque no hay correspondencia entre el ciclo agrícola y el calendario escolar, la cobertura educativa alcanza apenas a una quinta parte de la población y, además, en los campamentos con la infraestructura correspondiente las clases, en general, no se dan de acuerdo con el grado de cada niño, sino que éstos son agrupados en aulas de primaria y secundaria, con contenidos dictados en español, sin considerar que ellos son bilingües, e impartidos por instituciones que tienen programas distintos.⁶⁰

Las diferencias más claras entre el empresario promedio y los empresarios socialmente responsables estarían en la política social, especialmente en las condiciones de vida (infraestructura social) y en cuanto al reconocimiento de los gastos de traslado y al libre tránsito de los jornaleros.

En el aspecto específico de condiciones de vida existe una situación muy grave para los jornaleros en la mayoría de las empresas hortícolas sinaloenses, asunto que ha sido materia de reclamos de los jornaleros, de segmentos de la sociedad sinaloense y de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sinaloa (CEDHS). En general, los jornaleros viven en pésimas condiciones en los campamentos de las empresas hortícolas.⁶¹

⁶⁰ Schmelkes, Sylvia: “Contexto general”. En *Memoria del Foro Internacional “Dignidad sin Pérdida: Estrategias Educativas y Sociales con la Niñez Jornalera Agrícola Migrante”*. México, D.F., 2006. Inzunza Rodríguez, P. y E. González Cuevas: “*El aula inteligente: Un proyecto para abatir el rezago educativo en alumnos y alumnas migrantes*”. Ponencia presentada en el simposio internacional “Campos Emergentes en la Formación de Profesionales de la Educación”. Universidad Pedagógica Nacional, Unidades Sinaloa, 6, 7 y 8 de noviembre del 2008.

⁶¹ Lara, Sara y Hubert C. de Grammont: “Mercado de trabajo rural y organización laboral en el campo mexicano”. En H. C. de Grammont (coordinador): *Neoliberalismo y organización social en el campo mexicano*. México, D.F.: IIS-UNAM/Plaza y Valdés, 1996. Guerra, Ochoa, M.^a Teresa: *Los trabajadores de la horticultura sinaloense*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa, 1998.

Se trata por lo común de campamentos en los que hay serias deficiencias en materia de vivienda, salud y educación. En cuanto a vivienda, no existen propiamente tales, sino espacios construidos precariamente y muy reducidos que propician el hacinamiento, con poca ventilación y con materiales inadecuados, y sin agua potable.

Tampoco hay guarderías con infraestructura y atención adecuadas. En materia de salud, la atención médica puede ser muy variable en calidad, ya que es posible que no haya acceso a medicamentos gratuitos, y en ciertos campamentos las empresas se niegan a brindar a los jornaleros enfermos atención especializada (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

México: Obligaciones especiales para los trabajadores del campo establecidas por la Ley Federal del Trabajo, según su cumplimiento en la horticultura de exportación sinaloense

Obligaciones especiales para los trabajadores del campo	Cumplimiento	
	Todas las empresas	Reconocidas como ESR
Viviendas en buen estado, higiénicas, con espacio adecuado	+	+++
Agua potable y drenaje	+	+++
Medicamentos y material de curación para primeros auxilios	+	+++
Asistencia médica y medicamentos gratuitos	+	+++
Educación	+	+++
Gastos de traslado, ida y vuelta	+	+++
Permitir libre tránsito de trabajadores (en campos y campamentos)	+	+++
Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre trabajadores	+	+++

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas con empresarios, dirigentes sindicales, académicos, jornaleros agrícolas y funcionarios gubernamentales en Sinaloa entre el 2007 y el 2009.

De este modo, en el 2005 el Presidente de la CEDHS sostenía que solo el 27% de los 160 campos agrícolas cubrían condiciones aceptables, y añadió que, en coordinación con los agricultores, la Comisión que él presidía estaba certificando las instalaciones de estos campos; allí se encontró

que, donde las había, las guarderías estaban en malas condiciones, con construcciones de lámina galvanizada donde la temperatura se elevaba 5 grados, lo que agravaba las ya de por sí altas temperaturas de Sinaloa.⁶²

En esta materia, las empresas socialmente responsables han desarrollado un importante esfuerzo para modificar sustancialmente las condiciones de vida de los jornaleros, con apoyo del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA),⁶³ introduciendo diversos servicios, entre ellos vivienda, educación, salud y guardería, así como sanitarios móviles para las horas de trabajo. Las empresas socialmente responsables han tomado estas iniciativas para responder a las exigencias de los mercados internacionales y desarrollar una mejor imagen ante la sociedad.⁶⁴ Otro segmento de empresas está preocupado por mejorar la calidad de sus servicios y, finalmente, hay un tercer agrupamiento, no cuantificado, conformado por propietarios que no estuvieron interesados siquiera en ser beneficiarios de los apoyos dados por el PAJA para el desarrollo de infraestructura social, donde las condiciones de vida son realmente pésimas.

De manera recurrente han surgido conflictos entre los jornaleros y empresarios por el incumplimiento de promesas que estos últimos realizan a través de los contratistas en el momento de la contratación, así como por malos tratos. Los conflictos más importantes giran en torno a las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios: la duración de la jornada laboral, el monto del salario, la cobertura de los gastos de traslado, la duración mínima del tiempo que deben permanecer trabajando. Y lo mismo ocurre en relación con los servicios médicos que son suministrados y las prestaciones en casos de accidente o enfermedad.

⁶² Véase “Contratan a miles de menores en campos agrícolas de Sinaloa”. Boletín de prensa número 68/20052005 México, D.F., a 12 de julio del 2005 (<<http://www.cdhdh.org.mx/index.php?id=bol6805>>).

⁶³ El PAJA es una iniciativa de la Secretaría de Desarrollo Social que tiene por objetivo contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los jornaleros agrícolas a través de procesos de promoción y de coordinación entre diferentes niveles de gobierno y de concertación social con productores y organizaciones sociales. Al mismo tiempo, el PAJA reúne aportes financieros de los gobiernos federal y estatal y de los propios productores para realizar obras de infraestructura social. Este programa ha contribuido, en los últimos años, a mejorar las condiciones de vida de los jornaleros en Sinaloa, al promover la construcción de viviendas y la introducción de servicios de agua potable, salud, educación y recreación. No obstante, a partir de la actual administración federal su importancia ha ido en franco descenso, ya que el gobierno actual tiene un enfoque diferente, centrado en el modelo de activos, respecto de la atención a los grupos pobres y vulnerables.

⁶⁴ Marañón, *op. cit.*, 2009 y 2006.

Sobre todos estos asuntos no hay por lo general prácticas institucionalizadas, y muchas veces los empresarios deciden, de manera arbitraria, qué y cómo deben ser cumplidos los compromisos acordados con los jornaleros, como es característico de los mercados no estructurados o desregulados. Esto ha dado lugar a la existencia de abusos y violaciones de los derechos humanos de los jornaleros de manera corriente, situación que se agravaba por la escasa intervención de las autoridades laborales tanto federales como estatales, de manera consistente con la construcción social y política de los mercados no estructurados.

En Sinaloa, a principios de este decenio se sostenía que había un incumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se hacía evidente en la manera como vivían los jornaleros agrícolas, pues se presentaban violaciones sistemáticas de sus derechos en materia de salud, de vivienda y de educación para los niños migrantes que laboraban jornadas extenuantes, de seguridad en el transporte y en el trabajo cotidiano, del disfrute de vacaciones y el pago de utilidades.⁶⁵ Estos problemas contribuyeron a una mayor presencia de la CEDHS, que cuenta con facultades legales para emitir recomendaciones a instituciones públicas cuando se comprueba una violación de los derechos humanos. En esta orientación, en el 2003 la Comisión signó un acuerdo con su par de Oaxaca, con el objeto de promover el desarrollo de la cultura y el respeto de los derechos humanos de los jornaleros agrícolas migrantes procedentes de dicho estado sureño, de modo que se estableciera un padrón de migrantes con datos básicos de procedencia y llegada (nombre, domicilio, teléfono de la persona que contrata y de la empresa en la que laborarán), definición por escrito de las condiciones de trabajo (salario, duración de jornada, gastos de traslado, atención médica, condiciones de vida; y educación para los niños migrantes).⁶⁶

Posteriormente se han firmado acuerdos con las comisiones de Guerrero e Hidalgo. En virtud de tales convenios se han realizado inspecciones físicas a los campamentos y se han emitido quejas contra funcionarios públicos

⁶⁵ Gil Ramírez, Leonidas y Raúl Gastélum: “Derechos humanos de los jornaleros agrícolas”. En *Los derechos humanos de los jornaleros agrícolas migrantes en México*. Quincuagésima Sexta Legislatura, Culiacán, 2000. Reyes Garzón, Ignacio: “Panorama general de los derechos humanos de los jornaleros agrícolas”. En *Los derechos humanos de los jornaleros agrícolas migrantes en México*. Quincuagésima Sexta Legislatura, Culiacán, 2000.

⁶⁶ Véase Convenio de Colaboración entre las Comisiones de Derechos Humanos de los estados de Sinaloa y Oaxaca, <<http://www.cedhsinaloa.org.mx/CEDH/pdfConvenios/Oaxaca.pdf>>

por actos u omisiones presuntamente violatorios de derechos humanos de jornaleros agrícolas en materia laboral y educativa.⁶⁷

El análisis realizado muestra con claridad que, en la horticultura de exportación, la mayoría de los jornaleros tiene empleos no estructurados, característicos de la precariedad absoluta (incertidumbre, insuficiencia de ingresos, condiciones de trabajo por debajo de la norma y falta de acceso a la seguridad social). Si se ve desde el punto de vista del cumplimiento de derechos humanos laborales fundamentales, todas las empresas tienen prácticas discriminatorias (por sexo, por raza) y no permiten la organización independiente y la negociación colectiva de los trabajadores. La mayoría de ellas utiliza el trabajo infantil. Muchas incumplen las obligaciones legales respecto de dotar de condiciones dignas de vivienda, salud y educación a los trabajadores. Así, en el 2008, según información de la Confederación de Asociaciones de Agricultores del Estado de Sinaloa (CAADES), el 60% de los campos tenía consultorios y el 25% algún tipo de guardería que puede no adaptarse a las exigencias que plantea el Seguro Social pero cumple con la función básica.

No obstante, el análisis de las estructuras del mercado de trabajo no concluye aún, pues si se tienen en cuenta la noción de heterogeneidad estructural, y no una concepción evolucionista y dualista del derrotero de la sociedad mexicana, otras relaciones laborales “atípicas”, como el trabajo esclavo, se suman a las no estructuradas o precarias. Existen denuncias en la agricultura de situaciones de explotación descarnada, ausencia de derechos laborales, de engaños a los jornaleros por parte de los contratistas, de pésimas condiciones de vida y trabajo, que son calificadas en la noticias periodísticas como de “esclavitud moderna”, “retorno a la época de la esclavitud”, “esclavitud disimulada”, para referirse a la situación de los niños jornaleros que laboran anualmente en Nayarit en el café, caña de azúcar y tabaco; de los jornaleros en San Quintín, Baja California; de los trabajadores de Hidalgo que van a trabajar a Sinaloa, Nayarit y Sonora y son engañados por los contratistas en los pagos, jornadas, condiciones de vida y, además, retenidos y maltratados por los empresarios.⁶⁸

Si se aplica rigurosamente la definición de trabajo esclavo, lo definitivo es, como ya se ha mencionado, la restricción a la movilidad personal, a dejar libremente el trabajo que se está realizando. Sin embargo, existen

⁶⁷ Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sinaloa, número 3 sobre jornaleros agrícolas, abril del 2010 (www.cedhsinaloa.org.mx), y entrevista con funcionaria en enero del 2009.

⁶⁸ <<http://www.comfia.info/noticias/43889.html>>

otros elementos que coadyuvan a la situación de trabajo esclavo, entre ellos, como ha sido establecido por la OIT, la retención o impago de salarios, la retención de documentos, el endeudamiento inducido y el incumplimiento de acuerdos en el momento de la contratación (salarios, prestaciones, condiciones de vida), así como un conjunto de amenazas (despido, violencia física, supresión de derechos).

En la agricultura mexicana y en algunos casos de la hortifruticultura de exportación se conocen, en general, problemas entre empresas y jornaleros que tocan los puntos antes mencionados. En Sinaloa es muy común el endeudamiento inducido a cargo del contratista, situación que puede llevar, en algunos casos, a limitar la movilidad de los jornaleros; también se dan situaciones de retención o impago de salarios, y, en general, el incumplimiento de acuerdos entre empresarios y jornaleros sobre temas salariales, contractuales, prestaciones y atención médica (véase el cuadro 3).

La restricción a la movilidad personal es difícil de documentar; además, no es una práctica extendida, sino circunscrita a ciertas empresas que muestran un manejo arbitrario de las relaciones laborales y no tienen reparos en transgredir las normas legales correspondientes. Existe cierta relación entre la restricción a la movilidad y la intención de los empresarios de evitar que los jornaleros se vayan del campo antes de cumplir los tres meses acordados de trabajo, de acuerdo con la planificación realizada respecto de los requerimientos de mano de obra. Por esta razón, en algunos campamentos, sobre todo de noche, se restringe la salida de los trabajadores, argumentando, no sin razón, medidas de seguridad.

Una práctica, poco extendida pero recurrente, es la retención de pagos por parte del contratista, que se hace responsable ante el patrón de un grupo de jornaleros y recibe el dinero correspondiente a ellos durante toda la temporada y, una vez de regreso en la zona de expulsión, les paga descontándoles los gastos que él ha realizado en alimentación, hospedaje y transporte. En general, el contratista les da al principio un enganche de 500 pesos, pero al final se queda con por lo menos la mitad del salario del trabajador. En los campamentos los jornaleros son obligados a comprar en tiendas “de raya” (tiendas de la empresa en el campamento).

En casos como éstos, la presencia de los contratistas no es solo un elemento de desestructuración del mercado laboral y del incumplimiento de los acuerdos pactados que conduce a la precariedad absoluta y el trabajo degradante, que puede cambiar cualitativamente a la situación de trabajo esclavo, considerando los elementos ya mencionados.

Sin embargo, es importante mencionar que en la mayoría de empresas, especialmente las socialmente responsables, el desempeño de los

Cuadro 3

Algunos reclamos presentados por jornaleros ante la Comisión de Derechos Humanos de Sinaloa, 2008

Motivo
<p>a) Pago de traslado</p> <p>Trabajadores del campo agrícola “La Primavera”, Agrícola Nueva Yamal solicitan apoyo para que quede asentado ante esta Comisión que temen represalias de parte patronal o de cualquier trabajador, dígase mayordomos o encargados.</p> <p>Trabajadores del campo “Primavera 21”, en la curva de Villa Juárez, Navalato apoyo para trasladarse a su lugar de origen.</p> <p>Son trabajadores del campo agrícola “San Emilio”, piden se les apoye para lograr que el patrón les cumpla para regresar a su lugar de origen.</p> <p>Son trabajadores de la empresa agrícola San Emilio, concluyó su contrato con 36 personas, regresar a Veracruz e Hidalgo.</p> <p>Trabajadores del Empaque 5 Hermanos, apoyo para trasladarse a su estado de origen.</p> <p>Campo Agrícola Pune “Epsa”.</p> <p>Son personas que desean regresar a su lugar de origen que laboran en el Campo Agrícola el Pony tienen varios años laborando y ellos pagaron el camión de venida, quieren que les paguen el flete de ida y venida y una semana trabajada.</p> <p>Apoyo para regresar a su estado de origen, “Agrícola Pony”.</p> <p>Rancho Viejo, Campo agrícola que está a la entrada de Pericos, encargados Timoteo, desde el jueves les están prometiendo trasladarlos.</p>
<p>b) Retención o impago de salarios</p> <p>Les adeudan tres días y medio en la Agrícola “Nueva Yamal”, en razón de que abandonaron su lugar de trabajo, actualmente laboran en la Agrícola Tricar, de Daniel Cárdenas Cevallos en el campo “El Porvenir”.</p> <p>Lupita Rivera, señaló que el patrón quedó de liquidarles el día martes 23 de enero, sin haberlo cumplido, solicita los apoyen para indagar por qué no les han pagado.</p> <p>Trabajadores del Campo “Patricia”.</p> <p>Trabaja en Agrícola Epsa S.A. de C.V., y no le han pagado.</p> <p>Del Campo Agustina Ramírez, Campo Rosy.</p> <p>Apoyo para que les paguen las 4 semanas laboradas.</p>
<p>c) Jornada de trabajo y tipo de pago</p> <p>Jornalero del campo “Santa Fe”, cerca de “La 20”, por PRINSA.</p> <p>El ingeniero pretende que trabajen de las 6 de la mañana a las 5 de la tarde, por un salario mínimo.</p>
<p>d) Atención médica</p> <p>Trae documento en el que se señala que la agraviada necesita ser operada del oído, en el “Hospital General” y el patrón no se hace cargo de esos gastos.</p> <p>Solicita apoyo ya que estas personas, que son menores de edad, no han surtido ninguna receta, son trabajadores de Agrícola VIG Produce de Navolato.</p> <p>El 24 de febrero, ingresó niña de 1 año 2 meses, con tos, bronquitis, el doctor Martínez confirmó que la niña traía complicaciones en un pulmón, mismo que fue operado.</p> <p>Jornalero en Villa Juárez, Navalato, procedente de Tiapa, Guerrero, solicita apoyo para que dejen salir del hospital a su esposa ya que carece de los recursos para liquidar la cuenta.</p> <p>Trabajador del Campo Batán –sordomudo–, necesita atención médica en el fémur, está en la cama 512 del Hospital Civil.</p>
<p>e) Sanitarios</p> <p>Jornaleros agrícolas que laboran en el Campo “Agrícola de Costa Rica”, propietario Alfredo Escobosa, quien no cuenta con espacios para realizar sus necesidades fisiológicas, son diez personas, desde las 6 de la mañana a las 6 de la tarde, son cuatro o cinco personas, un operador y vigilantes.</p>

Fuente: Comisión de Derechos Humanos del Estado de Sinaloa.

contratistas está más ceñido a políticas de recursos humanos que buscan crear lazos más firmes con los trabajadores con el fin de mejorar el ambiente de trabajo, disminuir la rotación e incrementar la productividad.

CONCLUSIONES

Se ha planteado en este artículo la necesidad de abrir la mirada sobre la mayor complejidad que va tomando la configuración de las relaciones laborales en la agricultura de exportación, para poder describir y calificar prácticas laborales que van más allá de lo que se conoce como trabajo precario y degradante y pueden dibujar los contornos del trabajo esclavo.

En este sentido, quizá sea pertinente una mirada desde el enfoque de la estructuración de los mercados de trabajo que establezca puentes y cortes entre los mercados de trabajo estructurados, no estructurados y el trabajo esclavo, analizando la forma en que nuevos estándares internacionales, la Responsabilidad Social Empresarial y la Inocuidad Alimentaria impactan en las relaciones laborales, en el caso concreto de la horticultura de exportación sinaloense. Sin embargo, estas iniciativas tienen un escaso impacto sobre las relaciones laborales, por la forma vertical y excluyente en que se conciben, ejecutan y evalúan.

Las relaciones laborales en la horticultura de exportación se pueden caracterizar por constituir mercados de trabajo no estructurados, con una precariedad absoluta que conduce a una violación cotidiana de los derechos humanos laborales fundamentales y a la explotación descarnada de los jornaleros. Los mercados no estructurados no funcionan de manera espontánea, regidos por las fuerzas del mercado, sino a partir de una construcción social y política que ha supuesto una alianza entre los empresarios y el Estado para impedir la organización de los trabajadores y un acuerdo con las centrales corporativas de trabajadores para el suministro de mano de obra.

La diferencia entre las empresas socialmente responsables y las otras no radica en el tipo de empleo (temporal), en su formalidad (sin contrato), en el tipo de pago (tarea y destajo), ni en la extensión de la jornada de trabajo (entre 12 y 16 horas diarias). Las empresas socialmente responsables no utilizan mano de obra infantil y pagan el seguro social de los jornaleros. Ellas, además, han desarrollado, con importante apoyo gubernamental, una significativa infraestructura social (vivienda, educación, salud) para los jornaleros.

Existen en algunas empresas, sobre todo aquéllas en las que el control de la mano de obra es despótico y arbitrario, ciertas prácticas que tienen ingredientes del trabajo esclavo, como la retención de los pagos y las restricciones a la libre movilidad de los trabajadores por endeudamiento. Destaca, además, la actividad de contratistas que manejan cuadrillas, a quienes se les da un adelanto y se les paga, al final de la temporada, ya de vuelta en los pueblos de origen, con un descuento arbitrario de los costos del transporte, alimentación y hospedaje. Éstos son algunos indicios respecto de un problema, delicado por su naturaleza, que requiere una mayor investigación de campo.

La presencia de las empresas reconocidas como socialmente responsables, en suma, no conduce a un nuevo modelo productivo basado en un control menos precario de la mano de obra, que fortalezca la capacidad organizativa y la negociación de los trabajadores, permita una mayor movilidad vertical sexual-racial y basada en la calificación. Por el contrario, más allá del discurso de la nueva cultura laboral que busca una mejor calificación y bienestar de la mano de obra, la responsabilidad social empresarial sigue basándose en la minorización de la mano de obra, en su estigmatización, para desvalorizarla y fragmentarla. En este sentido, la responsabilidad social empresarial en la horticultura de exportación basa su legitimidad en la “colonialidad del poder”, en la utilización de la mano de obra indígena a partir de una superioridad jerárquica racial, y en una visión paternalista según la cual los trabajadores indígenas viven mucho mejor en Sinaloa que en sus empobrecidos lugares de origen.