

Las Reformas laborales y su impacto en el mercado del trabajo agropecuario en México

Gabriela Rodríguez-Licea

gabyrl1972@hotmail.com

Universidad Autónoma del Estado de México
Estado de México - México

<https://orcid.org/0000-0003-2529-3367>

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo presentar los principios y cambios incorporados a la Ley Federal del Trabajo en 2012, destacando los realizados al sector agropecuario. Se presenta una perspectiva sobre el derecho laboral del trabajo, la estructura del mercado laboral agropecuario y los cambios estructurales históricos a la reforma laboral. El análisis arroja que las modificaciones incorporadas sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y las relaciones y condiciones de trabajo, no han favorecido a los trabajadores que prestan sus servicios en el sector agropecuario dado que son contratados por intermediarios, laboran por comisión o como jornaleros, no están inscritos en el seguro social y perciben salarios bajos.

Palabras clave: mercado laboral; productividad; desigualdad salarial; seguridad social

Labor reforms and their impact on the agricultural labor market

ABSTRACT

This research aims to present the principles and changes incorporated into the Federal Labor Law in 2012, highlighting those made to the agricultural sector. A perspective on labor law work, the structure of the agricultural labor market and the historical structural changes to the labor reform are presented. The analysis shows that the modifications incorporated on the rights and obligations of workers and the relationships and working conditions have not been favorable to workers who provide services in the agricultural sector because they are hired by intermediaries working on commission or as laborers, are not enrolled in the social security and low-paid.

***Keywords:** labor market; productivity; wage inequality; social security*

INTRODUCCIÓN

Se presenta un bosquejo histórico general sobre los cambios estructurales de la Ley Federal del Trabajo realizados a través de las reformas laborales, partiendo de los antecedentes, el surgimiento del artículo 123 constitucional de 1917 y de la primera Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se presenta lo relacionado a la Ley del Trabajo de 1970, las iniciativas de reforma a esta ley, el surgimiento de la Reforma Laboral de 2012 y los cambios estructurales de la reforma laboral enfocados al Sector Agropecuario. En el último apartado se discuten los puntos referidos anteriormente.

Análisis Retrospectivo

Para finales de la dictadura porfirista, bajo condiciones sociopolíticas y económicas complicadas surgen las primeras leyes laborales relacionadas a los accidentes de trabajo: Veracruz (1904) y Nuevo León (1906). Para la segunda etapa del período revolucionario (1910-1917), el asesinato del Presidente Francis I. Madero (1915) y la autoproclamación de Venustiano Carranza como “jefe del Ejército Constitucionalista” y de Francisco Villa, Emiliano Zapata y Álvaro Obregón conlleva a dictar leyes laborales por los gobernadores militares de los estados liberados. En esta etapa tuvo gran influencia el Partido Liberal, formado en Saint Louis Missouri (EEUU, 1906), a través de los hermanos Flores Magón y su grupo, quienes se interesaron por los problemas sociales, así como las leyes para Jalisco, Veracruz, Coahuila y Yucatá ; y, el proyecto Zurbarán para el Distrito Federal.

Artículo 123 Constitucional de 1917

Querétaro fue la cuna de la Constitución de 1917, aunque tuvo su origen en Celaya en 1915, año en Carranza convocó a un congreso a fin de elaborar una reforma que no estuviera basada en la Constitución Liberal de 1857 y que por lo tanto dejará de lado los derechos sociales laborales, aunque si para los campesinos, en seguimiento de la Ley Agraria de 1915; no obstante, los Jacobinos plantearon las siguientes reglas laborales: igualdad de salario en igualdad de trabajo, pago de indemnización por riesgos de trabajo, formación de comisiones de conciliación y arbitraje para resolver conflictos laborales, jornada máxima de ocho horas y prohibición del trabajo nocturno en la industria para mujeres y menores. Derivado de lo anterior, se aprobó la redacción del artículo 123 el cual entre otras cosas abarcó la constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de la pena de muerte.

En el proemio del artículo 123, se indicaba lo que correspondería a los estados, al Distrito Federal y al Congreso de la Unión y, la incorporación al artículo 123 de la fracción XX, pero en 1917 Carranza promulgo una ley que comprendía doce artículos que establecían las reglas para integrar la juntas de conciliación y arbitraje en los estados y el Distrito Federal, las cuales deberían contar con un representante por cada sector obrero y patronal (elegido por las partes interesadas) y uno de gobierno. Aunado alo anterior, consagraba un procedimiento elemental para los juicios laborales, de tipo oral, don demanda y contestación en un plazo de tres días, incluyendo el ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos, y el dictamen de la sentencia. La última parte incluía disposiciones confiscatorias para el caso de que los patrones declararan paros ilícitos. Lo precario de la Ley de Carranza, condujo a que, el 8 de marzo de 1926, se promulgará el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, expedido por Plutarco Elías Calles, el cual era de corte civilista pero con otorgamiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la facultad a conocer y resolver en arbitraje las diferencias entre partes (art. 43) y a ejecutar los laudos (art. 89 y ss.), asumiendo así, una plena presencia jurisdiccional y ejecutiva las juntas de conciliación y arbitraje.

Primera Ley Federal del Trabajo

Después del homicidio de Álvaro Obregón (1928), Emilio Portes Gil formulo un proyecto de reforma constitucional, que fue aprobado por el Congreso de la Unión (DOF, 1929); modificó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del 123: solo el Congreso de la Unión podia dictar leyes en materia de trabajo. Con esta “federalización de la legislación laboral”, se unifico el régimen laboral mexicano y surgió la primera Ley Federal del Trabajo, expedida por Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley generaba condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores, siguiendo el mandato constitucional pero en materia colectiva, colocando a los sindicatos en una situación de absoluta dependencia del Estado, generando convenios colectivos que podrían y pueden celebrarse sin conocimiento de los trabajadores, como instrumento de protección para las empresas, dado que existiendo un contrato colectivo de trabajo no se podría celebrar otro, y un derecho de huelga, sujeto a trámites y calificaciones por las juntas de conciliación y arbitraje con la posibilidad de que una vez estallado el conflicto se resolviera sobre su existencia o inexistencia.

Ley del Trabajo de 1970

Durante su presidencia (1952-1958), Adolfo López Mateos reprimió el movimiento ferrocarrilero y a la reforma del artículo 123 constitucional, le agregó el apartado “B” para colocar en condición de notable inferioridad a los trabajadores al servicio del Estado (DOF, 1960) y modificó el apartado “A” sustituyó el viejo derecho a la estabilidad absoluta en el empleo, por una estabilidad relativa que llenó de excepciones a la ley (DOF, 1962).

Derivado de lo anterior, intento la reforma de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, a pesar de que este proyecto se terminó, no se presentó como iniciativa, por lo que, al concluir el período presidencial, Gustavo Díaz Ordaz sometió dicho proyecto a consideración del Congreso de la Unión, entrando en vigor la nueva ley el 1ro de mayo de 1970, la cual otorgaba pequeñas ventajas a los trabajadores en el orden individual y el reconocimiento de los trabajos especiales y una total confirmación del sentido corporativo en el orden colectivo.

Se mantuvieron los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y casi no se tocó el tema procesal, salvo en la concentración de una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. La nueva ley no incorporó cuestiones fundamentales y mantuvo la fidelidad a los sindicatos corporativos.

Reformas a la Ley del Trabajo

José López Portillo, complementó la reforma de 1970 a la Ley Federal del Trabajo. Entre las nuevas medidas destacó la reforma del artículo 923, que permite no dar trámite a un emplazamiento a huelga si el pliego petitorio no satisface los requisitos legales (previsto en el artículo 920), o es presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo cuando se pretenda la firma de otro; disposición que facilitó el camino para la existencia de los contratos de protección desconocidos por los trabajadores y favorables a las empresas.

Durante esta reforma se consideraba la necesidad de flexibilizar la ley laboral en el contexto de la globalización, por lo que tenía por finalidad atraer nueva inversión para modernizar las plantas productivas e incrementar la productividad y calidad de los bienes y servicios. En la parte salarial proponía adecuar el salario a la productividad y condiciones económicas del trabajo, y el esquema de pago por hora; en la organizacional flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia laboral

e implementar las comisiones de productividad. La flexibilidad contractual consideraba replantear el proceso de rescisión de contrato, minimizar la indemnización por despido y reducir el pago de salarios caídos. Por otro lado, se restringían las huelgas de trabajadores en los servicios públicos y se fincaban responsabilidades a los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes, al mismo tiempo que se prohibían las huelgas por solidaridad.

En su comparecencia ante la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1988, Carlos Salinas de Gortari propuso reformar la Ley Federal del Trabajo; pero, ante la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), la reforma no trascendió. En 1994, COPARMEX, CONCANACO y CANACINTRA, presentaron una propuesta de política económica a Ernesto Zedillo Ponce de León cuyos objetivos eran: realizar contratos temporales, limitar responsabilidades en juicios laborales para el pago de salarios caídos, desaparecer contratos de ley y juntas de conciliación y arbitraje, y fijar prestaciones laborales de acuerdo a las condiciones de cada empresa.

Un año después (1995) el Partido Acción Nacional (PAN) presentó una iniciativa de reforma enfocada en la vigilancia de equilibrio entre los factores de producción. La propuesta no procedió, sin embargo tenía por objetivos: introducir contratos de aprendizaje, flexibilizar la terminación de la relación laboral, reglamentar el empleo de subcontratistas, ampliar la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente y en sus días y horarios de trabajo, adaptar la distribución del tiempo semanal del trabajo a criterio del empleador y según las necesidades de la producción, plantear la obligación del obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiriera y establecer el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón.

Para el año 2000, Vicente Fox dejó ver su intención de crear un proyecto de reforma que reflejará su idea de la “nueva cultura laboral” fundada en la terminación de la lucha de clases sociales; no obstante, la iniciativa presentada en 2002 no fue aprobada, dado que una oposición terminante de especialistas y organizaciones sindicales democráticas detuvo los intentos de aprobación. Dos años después (2002), el Partido de la Revolución Democrática (PRD) presentó una iniciativa para derogar el apartado B del artículo 123 constitucional en virtud de que la existencia de una norma sin apartados resulta fundamental para erradicar la discriminación.

Reforma Laboral de 2012

De acuerdo con el DOF (2012), la última reforma laboral aprobada el 30 de noviembre de 2012; considero los siguientes aspectos laborales:

1. *Contratación, periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada* (Art. 25, 35, 39-A, 39-C, 39-D y 39-E). La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se constará por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado garantizando los derechos de seguridad social del trabajador. En una misma empresa, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos.
2. *Trabajo decente* (Art. 2). Dignidad y no discriminación, seguridad social, salario remunerador; capacitación continua, seguridad e higiene laboral, libre asociación, autonomía y democracia sindical, derecho de huelga y contratación colectiva.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el número de trabajadores asegurados que se emplean en el Sector Agropecuario asciende a aproximadamente 799,225, de los cuales 40.73% están registrados como eventuales y 60.44% como permanentes. Como se puede observar en el Cuadro 1, la región del Occidente es la que más trabajadores asegurados tiene, 32.27% del total nacional; mientras que, en el Noreste únicamente 21,012 trabajadores cuentan con servicio de salud por parte del IMSS. De manera particular en el Noroeste se encuentra asegurado el mayor porcentaje de trabajadores eventuales (42.08%) y en el Occidente los permanentes (33.29%)¹.

¹ Regiones de México: Noroeste - NO (Baja California, Baja California Sur, Sinaloa, Sonora, Nayarit); Norte - N (Chihuahua, Coahuila, Durango, Zacatecas, San Luis Potosí); Noreste - NE (Nuevo León, Tamaulipas); Occidente -OC (Jalisco, Michoacán, Aguascalientes, Colima, Guanajuato); Centro - CE (Estado de México, Puebla, Hidalgo, Morelos, Tlaxcala, Ciudad de México, Querétaro); Sur - SU (Oaxaca, Guerrero, Chiapas); Golfo - GO (Veracruz, Tabasco); Península - PE (Yucatán, Campeche, Quintana Roo).

Cuadro 1. *Trabajadores del Sector Agropecuario asegurados al IMSS, 2012*

Región	Número de trabajadores			Participación nacional (%)		
	Totales	Eventuales	Permanentes	Totales	Eventuales	Permanentes
Noroeste	238,599	136,970	101,629	29.85	42.08	21.04
Norte	83,109	21,087	62,022	10.40	6.48	12.84
Noreste	21,012	3,274	17,738	2.63	1.01	3.67
Occidente	257,888	97,067	160,821	32.27	29.82	33.29
Centro	74,479	14,055	60,424	9.32	4.32	12.51
Sur	29,087	11,754	17,333	3.64	3.61	3.59
Golfo	73,335	27,828	45,507	9.18	8.55	9.42
Península	21,716	13,462	17,613	2.72	4.14	3.65
Total	799,225	325,497	483,087	100.00	100.00	100.00

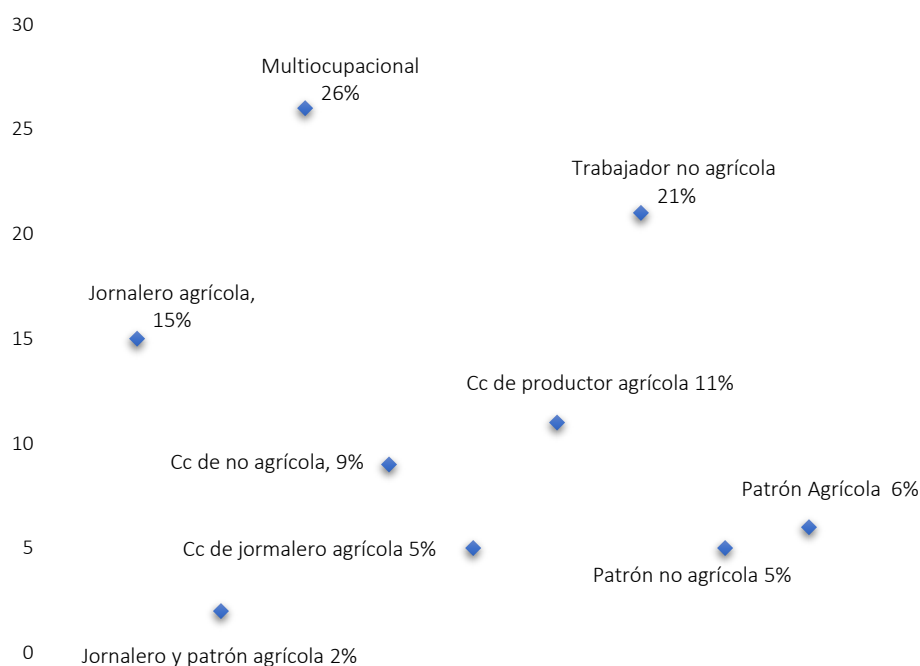
Fuente. Elaboración propia a partir de datos reportados por el IMSS

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2013), los principales problemas de salud que presentan los trabajadores que se emplean en el Sector Agropecuario son: respiratorios, picaduras, intoxicación, insolación, salpullido/alergias, quemadura, fatiga, dolor muscular, infecciones de oídos y ojos, pérdida de extremidades, caídas y fracturas, problemas gastrointestinales, infecciones en las vías urinarias.

3. *Subcontratación de personal u outsourcing* (Art. 15-A al 15-D). El contrato debe constar por escrito; se prevé que debe existir solvencia económica de la contratista y que se acredite que cumple con sus obligaciones en materia de seguridad y salud.
4. *Trabajo de menores de 14 años* (Art. 22 bis, 175, 175 bis y 176). Se tipifica como delito, se ordenar el fin de las labores de menores de 14 años y resarcir diferencias salariales. Se detallan los tipos de actividades que no podrán realizar los menores.
5. *Multihabilidades de los trabajadores* (Art. 56 bis). Los trabajadores podrán desempeñar labores complementarias relacionadas con las que estén pactadas en los contratos de trabajo o, las que habitualmente realice el trabajador.

De acuerdo con información reportada por el Sistema de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), en 2010 las relaciones laborales de los trabajadores agropecuarios podían ser: del trabajo total agrícola, 26% es realizado por trabajadores multiocupacionales, 21% trabajadores no agrícolas y 15% jornaleros agrícolas, las demás actividades las llevan a cabo trabajadores con componente (Cc) de no agrícola, Cc de jornalero agrícola, Cc de productor agrícola y patrones no agrícolas o agrícolas, o jornaleros y patrones (véase Gráfica 1). De acuerdo con la fuente referida, los trabajadores permanentes tienen mejor seguridad laboral, salarios más altos y viviendas salubres, esto como resultado de la dinámica que ha registrado la fuerza laboral a través del tiempo: aunque, a través del tiempo: en el año 2000 cerca del 66% de la población rural²; se empleaba en actividades agropecuarias, para 2008 el porcentaje se redujo a 56% y para 2012 no llegó ni a 25%.

Gráfica 1. *Categorías de trabajadores del Sector Agropecuario Mexicano, 2010*



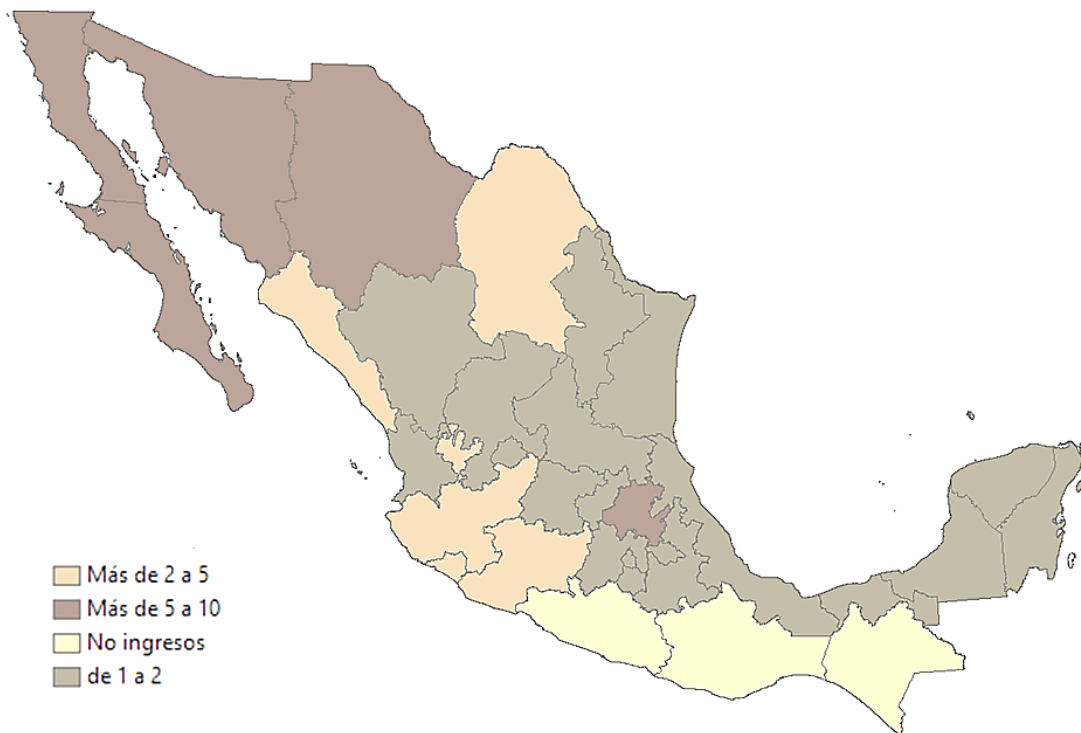
Fuente. Elaboración propia con información reportada por el SIAP, 2011

² De acuerdo al Instituto Nacional de Información y Geografía (INEGI), la población rural es la que se asienta en localidades menores de 2,500 habitantes.

6. *Mexicanos que laboren en el extranjero* (Art. 28, 28-A y 28-B). Se establecen tres modalidades de contratación: trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional; trabajadores cuyas condiciones laborales sean convenidas por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y empleos que sean contratados a través de agencias de colocación.
7. *Causales de rescisión de la relación de trabajo* (Art. 48 y 51). Se establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador que el patrón realice actos, conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad del trabajador.
8. *Derechos de la mujer trabajadora* (Art. 2, 3, 56, 168 y 995). Se prohíbe la discriminación por género, hostigamiento o acoso sexual y la práctica de exigir certificados de ingravidez. Las mujeres podrán distribuir las semanas de descanso pre y postnatal y reducir en una hora la jornada en los periodos de lactancia. Licencias de paternidad con goce de sueldo.
9. *Pago de salarios* (Art. 101). Los salarios podrán ser cubiertos a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito, transferencias u otros medios electrónicos.
10. *Generación de salarios vencidos o caídos* (Art. 48, 50, 947). Los salarios caídos se generarán entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

De acuerdo con un estudio realizado en 2009 por la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), el ingreso percibido de las familias que se ocupan en actividades agropecuarias esta integrado por remuneraciones provenientes de diferentes fuentes. Los sueldos, salarios y jornales representan el 44% y, la diferencia salarial esta determinada por el número de salarios mínimos que percibe cada trabajador (véase Figura 1), el cual puede ser: no reciben ingresos 31% (en la mayoría de los casos de trata de mano de obra familiar), no especificado 6%, hasta un salario 13%, más de uno a dos 26%, más de dos a tres 14%; más de tres a cinco 6%, más de cinco a diez 3%, más de diez 1%.

Figura 1. Distribución geográfica salarial de trabajadores del Sector Agropecuario



Fuente. Elaboración propia con información de SIAP, 2011.

11. *Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores* (Art. 97-IV, 103 bis, 110-VII, 132-XXVI y XXVI bis, artículo segundo transitorio). Los trabajadores serán sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. Se establece como obligación patronal la inscripción del centro de trabajo al FONACOT.
12. *Contingencias sanitarias* (Art. 42 bis, 132-XIX bis, 168, 175- IV, 427-VII, 512D ter). Se prohíbe la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia durante las contingencias sanitarias y fomentar la cultura de la prevención.
13. *Reparto adicional de utilidades* (Art. 12-IV, 985). Se exceptúa al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo alguna suspensión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
14. *Personas con discapacidad* (Art. 56, 132- XVI bis, 133 I y segundo transitorio). Adecuar instalaciones de los centros de trabajo con más de 50 trabajadores para facilitar el acceso de personas discapacitadas. Exigible 36 meses después de operar la reforma.

15. *Capacitación y adiestramiento* (Art. 39-A, 153-A al 153-V, 154). Rediseño de los objetivos de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; ampliación de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación; vinculación de salarios a la calificación y competencias adquiridas; diseño de nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a la productividad, expedición de normas técnicas de competencia laboral y procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.
16. *Productividad* (Art. 159). Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, que demuestre mayor aptitud y acredite mayor productividad.
17. *Trabajadores del campo* (Art. 279, 279 bis, 279 ter, 280, 282 al 284). Se define el concepto de “Trabajadores del campo”, se clasifican a los trabajadores como permanentes, eventuales o estacionales y se establecen obligaciones para los patrones.
18. *Empleados domésticos* (Art. 333,336, 337- II). Se regula la duración de su jornada laboral y se establecen los periodos de descanso diario y semanal.
19. *Trabajo en las minas* (Cap. XIII bis, Art. 343-A al 343-E). Se acota solamente a los trabajadores de las minas de carbón.
20. *Teletrabajo* (Art. 311). Se norma el trabajo a distancia, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio.
21. *Sindicatos* (Art. 364 bis, 365 bis, 366, 371, 373, 377). En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.
22. *Contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo* (Art. 391 bis, 424 bis). Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública la información de los contratos colectivos de trabajo depositados ante las mismas y publicarán los reglamentos interiores de trabajo.
23. *Monto de la indemnización por muerte del trabajador* (Art. 502 y 503). Se indemnizará por una cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario.

24. *Seguridad e higiene en los centros de trabajo* (Art. 343-D). Las autoridades clausurarán centros de trabajo en casos de peligro para la vida, salud o integridad de las personas.
25. *Tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades* (Art. 513, 514 y 515). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá y actualizará las tablas con la previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
26. *Servicio Nacional del Empleo* (Cap. IV, art. 537 al 539-A, 539-B). Se regula un régimen de certificación laboral para acreditar conocimientos, habilidades o destrezas que requiere un individuo para ejecutar una actividad productiva.
27. *Juntas Federales y Locales de Conciliación* (Art. 591 al 603). Se eliminan las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
28. *Impartición de justicia laboral*. Se modifica la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario y se crea la figura de los “funcionarios conciliadores”. Se establece un servicio profesional de carrera de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se establece un procedimiento sumario para los conflictos relativos al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se incrementan los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición improcedente de recursos judiciales.
29. *Infracción a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Se incrementa el monto de las sanciones a quienes violen la ley laboral hasta cinco mil veces de salario mínimo general vigente o sanciones penales desde seis meses hasta cuatro años.

Cambios estructurales de la Reforma Laboral enfocados al Sector Agropecuario

El artículo 279 amplía la definición de trabajador del campo, al establecer que éste, sea permanente, eventual o estacional, es el que ejecuta trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería, acuicultura, silvicultura, o mixtas, al servicio de un patrón. En una extensión a este artículo, el apartado 279 Bis., refiere que un trabajador eventual del campo es aquel que desempeña actividades ocasionales por obra y tiempo en el medio rural, de acuerdo a lo establecido los tiempos de la ley reformada.

El apartado 279 Ter., refiere que los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son personas físicas contratadas para laborar en explotaciones agropecuarias en determinadas épocas del año para realizar actividades de naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Podrá ser contratado por uno o más patrones durante un año, por período que en ningún caso podrán ser superiores a 27 semanas por cada patrón. En este rubro no se consideran trabajadores estacionales que laboran en empresas agropecuarias que adquieren productos del campo para empaque, exposición, venta o transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

El artículo 280 ajusta nuevas obligaciones para el patrón: registrar a trabajadores eventuales o temporales que contraten cada año a fin de establecer la antigüedad en el trabajo; remitir una copia de este registro al IMSS y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido, pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho.

Los trabajadores con una permanencia continua de tres meses o más, y los estacionales o eventuales que laboren continuamente por un período mayor a 27 semanas para un patrón, tendrán a su favor la presunción de ser trabajadores permanentes. El patrón llevará un registro de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello. Al final de la estación o ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo u otra prestación a la que tenga derecho, y entregar una constancia que señale los días laborados y los salarios totales devengados. El artículo 282 refiere que las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta ley.

Finalmente, en el artículo 283 se estipula que los trabajadores tienen por obligaciones: pagar los salarios en el lugar donde el trabajador preste sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos, mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso, las reparaciones necesarias.

CONCLUSIONES

Algunos factores que han influido para que la reforma de la Ley Federal del Trabajo enfocada al sector agropecuario no se realice son: pérdida de estabilidad en el empleo, ausencia de huelgas en unidades agropecuarias en las que los trabajadores prestan sus servicios, despidos fáciles y temporalidad en las relaciones de trabajo. Aunado a lo anterior, dentro de este sector, intermediarios alquilan los servicios de los trabajadores para que, sin generar relaciones de trabajo con la unidad arrendataria, esta quede liberada de responsabilidades por despidos o de las obligaciones legales de participar a los trabajadores en las utilidades. La situación anterior ha llevado a que los trabajadores dentro de este sector laboren por comisión o como jornales, no cubran impuestos y no estén inscritos en el seguro social; pero que con la finalidad de conservar su precario empleo, acepten las intermediaciones sin reclamar para no perder la oportunidad de recibir un salario, aunque sea bajo esas condiciones.

LISTA DE REFERENCIAS

- Diario Oficial de la Federación, DOF (1960). “*Reforma de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*”. En <file:///C:/Users/Gabriela%20Licea/Downloads/20011960-MAT.pdf> (Consultado en diciembre 2013).
- Diario Oficial de la Federación, DOF (1962). “*Reforma de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos*”. En <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1962&month=10&day=6>. (Consultado en enero 2013).
- Diario Oficial de la Federación, DOF (2012). “*Decreto por el que se reforman, adicional y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*”. En http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012. (Consultado en Marzo 2014).
- Esquivel, G. (2010). “De la inestabilidad macroeconómica al estancamiento estabilizador: el papel del diseño y la conducción de la política económica” en Lusting, Nora (coord.), Crecimiento económico y equidad, México. Colegio de México, pp. 35-78.
- Instituto Nacional de Información y Geografía, INEGI (1998-2013). Sistema de Cuentas Nacionales, Encuesta Nacional de Ocupación empleo.

- Loría, E. (2010). “Sobre el lento crecimiento económico de México. Una explicación estructural”. *Investigación Económica*, LXVIII (270), 37-68.
- Pinto, A. (1987). “Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente en América Latina”, *Series de Lecturas*, Núm. 3, Fondo de Cultura Económica, México.
- Ruíz, P. y Ordaz, J. (2011). “Evolución reciente del empleo y el desempleo en México”. *Economía UNAM*, 8(23), 91-106.
- Secretaría de Desarrollo Social, Sedesol (2009). “*Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas*”, México, D. F. En www.cipet.gob.mx/jornaleros/ (Consultado en enero 2014).
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS (2013). “*Estadísticas del Sector, Trabajadores asegurados al IMSS por gran división de actividad económica*”. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html. (Consultado en Diciembre, 2013).
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, SIAP (2011). “*Panorama Agroalimentario y Pesquero de México, 2011*”. Prontuario estadístico del sector agroalimentario. En http://www.siap.gob.mx/ebooks_panoramas/panoramas.html. (Consultado en noviembre, 2013).
- Skouas, E., y L. Acevedo (2009). “Determinantes de las desigualdades regionales de bienestar de los países de América Latina”. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Vol. I. Síntesis. Pp. 120
- Villarreal, R. (2000). *Industrialización, deuda y desequilibrio externo en México. Un enfoque macroindustrial y financiero (1929-2000)*, Fondo de Cultura Económica, México.