



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas:
comparación de tres modelos productivos

Tesis presentada por

Yuri Karina Rodríguez Hernández

para obtener el grado de

MAESTRA EN DESARROLLO REGIONAL

Tijuana, B. C., México

2020

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

Dr. Jorge Héctor Carrillo Viveros

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dr. Redi Gomis Hernández, lector interno
2. Dr. Sergio Alfonso Sandoval Godoy, lector externo

DEDICATORIA

A mamá y papá, por creer en mí e impulsarme en todo lo que emprendo.

A mi abuelita, por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la fortaleza, sabiduría y fe en momentos difíciles, sé que sin su presencia en mi vida, culminar esta etapa no habría sido posible.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo económico otorgado durante estos dos años.

Al Colegio de La Frontera Norte, a todo el personal y especialmente a la Dra. Martha Miker, coordinadora de la Maestría en Desarrollo Regional, por su apoyo y compromiso con los estudiantes. Gracias Carolina Ortiz, por tu orientación y apoyo, la llegada a Tijuana no habría sido igual sin tu ayuda.

A mi director de tesis el Dr. Jorge Carrillo, por su apoyo, compromiso y paciencia durante todo el proceso. Por respaldar las decisiones tomadas, animarme en todo momento y su guía a través de comentarios.

A mamá y papá, gracias por soñar conmigo, por creer en mí, por sus palabras de ánimo, por ser mi refugio.

A mi familia, ustedes han sido una roca para mí en este tiempo, gracias por su apoyo, por creer en mí.

A mis amigos, Doryan, Yip y Abril, gracias por su apoyo constante, por leerme y escucharme en momentos de alegría, nostalgia o estrés.

A mi familia por elección, gracias amigos de la MDR y nortños, ustedes han hecho de esta experiencia una de las mejores de mi vida.

RESUMEN

El tema central de esta investigación es la Calidad del Empleo en la producción de café en Chiapas respecto a tres modelos de producción: el primero, con organizaciones ligadas al comercio justo; el segundo, con la venta de productores a multinacionales a través de intermediarios; y el tercero, con fincas cafetaleras. El empleo en la producción de café es descrito como un empleo de mala calidad, sin embargo, la introducción de nuevos modelos de comercialización como el modelo de comercio justo, señalan que pueden generar impactos positivos en la calidad del empleo, posicionándose como el modelo ideal para la producción en donde se obtendrán mejores condiciones con respecto al modelo ligado a multinacionales o la producción en fincas. Esta investigación busca determinar la calidad del empleo para los tres modelos productivos e identificar las diferencias y si este supuesto de mejores condiciones bajo el modelo de comercio justo es una realidad para la producción en Chiapas. Para ello, se establecen una serie de dimensiones de la calidad del empleo, las cuales son analizadas con respecto a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, con el fin de determinar la calidad del empleo en los tres modelos productivos.

Palabras clave: Calidad del empleo, comercio justo, multinacional, fincas, productor, jornalero, mano de obra.

ABSTRACT

The objective in this research is the employment of quality in the coffee production in Chiapas through three production models. The first model with organizations linked to fair trade. The second, with sale of producers to multinationals through intermediaries. The third, with coffee farms. Employment in coffee production is described as poor quality. However, the introduction of new marketing models such as the fair-trade model shows that could create positive impacts in the employment quality. This model itself as the ideal model for production with better conditions than model linked to multinational model and production in coffee farms This research seeks to determine the quality of employment for these three production models and identify the differences and prove the assumption of better conditions under the fair trade model is a reality in Chiapas coffee. Several dimensions of employment quality are established to interpret the results, which are analyzed together with the Federal Labor Law, and the Social Security Law in order to determine the employment quality in these three production models.

Key words: Quality of employment, fair trade, multinational, farms, producer, farm worker, workforce.

ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	7
CALIDAD DEL EMPLEO EN EL EMPLEO AGRÍCOLA.....	7
1.1 El estudio del trabajo	7
1.1.1 Calidad del empleo como enfoque de análisis.....	8
1.1.2 Precariedad laboral	10
1.2 Mercado laboral agrícola	11
1.2.1 Debates dentro del mercado laboral agrícola	14
1.2.2 Flexibilización laboral	16
1.2.3 Empleo agrícola y los diferentes temas en las investigaciones	17
1.3 Calidad del empleo en la producción agrícola.....	20
1.5 Síntesis del enfoque teórico	25
CAPÍTULO II.....	27
PRODUCCIÓN DEL CAFÉ Y MODELOS DE PRODUCCIÓN.....	27
2.1 La producción de café en el contexto internacional	27
2.2 Certificaciones como mecanismo de competitividad internacional y laboral	29
2.3 Panorama productivo del sector cafetalero en México	33
2.3.1 Caracterización del sector cafetalero.....	34
2.3.2 La cadena productiva del café en México	36
2.4 Modelos de producción del café en México	41
2.4.1 Producción bajo el modelo de comercio justo.....	41
2.4.2 Multinacionales	42
2.4.3 Fincas.....	43
2.5 Características del empleo en la cadena productiva del café.....	44
2.6 Instituciones reguladoras en México	45
2.7 Producción de café en Chiapas	46
Capítulo III ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	48
3.1 Enfoque metodológico	49
3.2 Selección de muestra	50
3.3 Conceptos y operacionalización	51
3.4 Técnicas de recolección de datos y fuentes de información.....	55
3.5 Desarrollo de la investigación.....	56
3.6 Plan de análisis de resultados.....	60
3.7 Limitaciones del Alcance del Estudio	61

Capítulo IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	63
4.1 Descripción de puestos y actividades	64
4.1 El café en Chiapas, tres Modelos de producción: Comercio justo, multinacionales y fincas.....	66
4.1.1 Modelo de comercio justo: sociedad civil Triunfo Verde	66
4.1.2 Modelo ligado a multinacionales.....	68
4.1.3 Modelo en fincas	70
4.2 Análisis de resultados	72
4.2.1 Contrato	72
4.2.2 Ingresos.....	77
4.2.3 Prestaciones de ley.....	82
4.2.4 Jornada laboral.....	85
4.2.5 Trabajo infantil	89
4.2.6 Equidad	90
4.2.7 Seguridad en el empleo.....	91
4.2.8 Protección social.....	94
4.2.9 Igualdad de oportunidades.....	98
4.2.10 Mano de obra migrante.....	105
4.2.11 Organización colectiva	107
4.3 Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas.....	107
4.4 Principales hallazgos y aportes	110
CAPÍTULO V CONCLUSIONES	120
BIBLIOGRAFÍA	126
ANEXOS	134
Anexo 1	i
Anexo 2	i
Anexo 3	ii
Anexo 4	vi
Anexo 5	vi

Índice de Figuras, Esquemas y Tablas

Capítulo II										Pág.
Figura 2.1 Principales estados productores de café en México										33
Figura 36	2.2	Cadena productiva		del				café		
Capítulo III										
Tabla 52	3.1	Operacionalización			de				conceptos	
Tabla 3.2 Perfil de los sujetos										54
Tabla 3.3 Relación de entrevistas realizadas										56
Capítulo IV										
Tabla 4.1 Demanda de mano de obra: Comercio Justo										63
Tabla 64	4.2	Demanda de mano de obra:		Multinacional						
Tabla 64	4.3	Demanda de mano de obra en labores del cultivo:		Finca						
Tabla 72	4.4	Contratación Jornaleros:		Comercio Justo						
Tabla 73	4.5	Contratación Jornaleros:		Multinacional						
Tabla 4.6 Contratación Jornaleros: Finca										74
Tabla 75	4.7	Formas de contratación administrativos:		Comercio Justo						
Tabla 76	4.8	Formas de contratación administrativos:		Finca						
Tabla 4.9 Salarios jornaleros: Comercio Justo										77
Tabla 77	4.10	Salarios jornaleros:		Multinacional						
Tabla 4.11 Salarios jornaleros: Finca										78
Tabla 79	4.12	Beneficios no salariales jornaleros:		Comercio Justo						
Tabla 80	4.13	Beneficios no salariales jornaleros:		Multinacional						
Tabla 4.14 Beneficios no salariales jornaleros: Finca										80
Tabla 4.15 Prestaciones jornaleros: Comercio Justo										82

Tabla 82	4.16	Prestaciones	jornaleros:	Multinacional	
Tabla 4.17 Prestaciones jornaleros: Finca					83
Tabla 83	4.18	Prestaciones a administrativos:	Comercio	Justo	
Tabla 84	4.19	Prestaciones a administrativos:	Finca		
Tabla 85	4.20	Jornada para jornaleros:	Comercio	Justo	
Tabla 4.21 Jornada para jornaleros: Multinacional					86
Tabla 86	4.22	Jornada para jornaleros:	Finca		
Tabla 87	4.23	Jornada administrativos:	Comercio	Justo	
Tabla 88	4.24	Jornada administrativos:	Finca		
Tabla 91	4.25	Seguridad en el empleo a jornaleros:	Comercio	Justo	
Tabla 4.26 Seguridad en el empleo a jornaleros: Multinacional					91
Tabla 91	4.27	Seguridad en el empleo a jornaleros:	Finca		
Tabla 94	4.28	Protección social a jornaleros:	Comercio	Justo	
Tabla 94	4.29	Protección social a jornaleros:	Multinacional		
Tabla 95	4.30	Protección social a jornaleros:	Finca		
Tabla 96	4.31	Protección social a administrativos:	Comercio	Justo	
Tabla 96	4.32	Protección social a administrativos:	Finca		
Tabla 98	4.33	Capacitación a jornaleros:	Comercio	Justo	
Tabla 99	4.34	Capacitación a jornaleros:	Multinacional		
Tabla 99	4.35	Capacitación a jornaleros:	Finca		

Figura	4.1	Esquema organizacional de labores del cultivo: Comercio justo	100
Figura	4.2	Esquema organizacional de labores del cultivo: Multinacional	100
Figura	4.3	Esquema organizacional de labores del cultivo: Fincas	101
Figura	4.4	Esquema organizacional administrativo: Comercio justo	102
Figura	4.5	Esquema organizacional administrativo: Comercio justo	103
Tabla	4.36	Mano de obra migrante en labores del cultivo: Comercio justo	103
Tabla	4.37	Mano de obra migrante en labores del cultivo: Multinacional	104
Tabla	4.38	Mano de obra migrante en labores del cultivo: Finca	105

INTRODUCCIÓN

Esta investigación estudia la Calidad del Empleo en la producción de café en tres modelos de producción: el primero, organizaciones ligadas al comercio justo; el segundo, con productores ligados a empresas multinacionales a través de intermediarios; y el tercero, fincas cafetaleras. Se trata de un estudio comparativo donde se consideran una serie de dimensiones para la calidad del empleo y se contrastan con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social. Para los tres modelos se analiza la calidad en el empleo en la primera fase de la producción, que corresponde al cultivo, cuidado y cosecha del café, y el área administrativa de las empresas.

Preguntas de investigación

¿Es diferente la calidad del empleo en la producción del café en Chiapas para quiénes trabajan en una organización ligada al comercio justo; en la producción a través de intermediarios y en las fincas cafetaleras?

¿Qué elementos de la calidad del empleo son determinantes en las condiciones laborales en la producción de café en Chiapas?

Justificación

El sector agrícola representa un alto porcentaje del comercio internacional y se estima que abarca la tercera parte del empleo mundial, a pesar de su importancia, el empleo en este sector es considerado uno de los más vulnerables y con condiciones inadecuadas de trabajo (García, Zarate, Tessier, y Guerrero, 2017). Este sector se describe como uno de los mercados laborales con mayor precarización laboral debido a que emplea mano de obra eventual con bajos salarios, sin contratos, ni protección social, además de emplear mano de obra infantil (Posadas, 2018). Esta precarización, parece ser más aguda en el primer eslabón de la cadena de producción que involucra a pequeños productores y empresas con grandes extensiones de tierra destinadas a la producción.

Uno de los productos agrícolas de importancia financiera mundial, es el café, ya que es altamente comercializado por agricultores en América Latina, Asia y África. Sin embargo, la variación en precios afecta a los productores y trabajadores empleados en este cultivo, quienes resultan el eslabón más vulnerable de la cadena productiva (Olivar y Bustamante, 2015).

En México, la caficultura¹ es considerada una actividad estratégica, debido a que permite la integración de cadenas productivas, generación de divisas y empleos (Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria [CEDRSSA], 2018). Chiapas es el principal productor de café en el país, donde se desarrollan tres modelos de producción: organizaciones ligadas al comercio justo y orgánico; venta de productores a empresas multinacionales a través de intermediarios; y fincas cafetaleras.

En la producción de café surge el debate acerca del impacto positivo que estas nuevas dinámicas tendrán en los productores con la emergencia de modelos de comercialización como el de comercio justo y orgánico (Urbano, López, Hernández y Escobar, 2018). Aunque las condiciones laborales son señaladas como precarias, incursionar en este modelo se percibe como una vía para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de quienes participan en la cadena de producción. A partir de este debate, resulta importante conocer si en Chiapas, la producción bajo estos nuevos modelos de comercialización ha impactado de manera positiva la calidad del empleo, generando una diferencia con respecto al modelo ligado a multinacionales y el modelo en fincas cafetaleras.

En este sentido, se espera que el modelo bajo el cual se realice la producción de café será determinante en la calidad del empleo, donde el modelo de comercio justo mostrará mejores condiciones laborales respecto a las empresas multinacionales y fincas cafetaleras. A partir de estos supuestos acerca de los efectos que tiene el modelo de producción sobre la calidad del empleo, el análisis comparativo entre los tres modelos de producción, brindará un acercamiento a la situación actual del empleo en la producción de café, hará visibles las diferencias entre los modelos y el impacto que ha tenido el comercio justo para mejorar la calidad del empleo.

¹ Actividad de producción y comercialización del café.

Objetivo de la investigación

Identificar las diferencias en la calidad del empleo en la producción de café en Chiapas. Se analizan tres modelos productivos: primero, la producción en organizaciones ligadas al comercio justo; segundo, la producción de productores libres ligados a empresas multinacionales; y tercero, la producción en fincas cafetaleras en el periodo 2018-2020.

Objetivos particulares

- Conocer la calidad del empleo en la producción de café en los tres modelos de producción.
- Conocer el impacto del modelo de comercio justo y certificación orgánica en la calidad del empleo.

Hipotesis

Los modelos productivos en la producción del café en Chiapas generan distintos niveles de calidad en el empleo, se espera que las organizaciones ligadas al modelo de comercio justo tengan mayor nivel de calidad en el empleo que el modelo ligado a multinacionales y el modelo de las fincas cafetaleras.

Fuentes de información

La información será recabada a través de entrevistas semiestructuradas a productores organizados bajo el modelo de comercio justo, productores que mantengan relaciones con empresas multinacionales y fincas cafetaleras. Las entrevistas se realizan a productores, trabajadores y personal administrativo de los tres modelos involucrados.

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

Este trabajo se compone de cinco secciones, el primer capítulo se divide en dos apartados; en el primero se hace una revisión de los estudios del empleo y se describen las características del enfoque de calidad del empleo; el segundo se centra en el mercado laboral agrícola, sus principales debates y una revisión de trabajos que analizan el empleo en la producción de café; se concluye con una definición operativa de la calidad del empleo agrícola que servirá para el desarrollo de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco contextual, se incluye información acerca del contexto internacional y nacional en la producción de café; la dinámica de los modelos de producción de comercio justo y orgánico; una descripción de la cadena productiva y las principales características para la producción de café; los principales estados productores y se describen los tres modelos analizados en la investigación.

En el tercer capítulo se presenta la metodología que se siguió en esta investigación, la operacionalización del concepto de calidad de empleo, elección de fuentes de información, zona de estudio; desarrollo del trabajo de campo y el método para el análisis de la información.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y el análisis de las dimensiones de calidad del empleo, que son: 1) tipo de contrato, 2) ingresos 3) prestaciones de ley, 4) jornada laboral, 5) trabajo infantil, 6) equidad, 7) seguridad en el empleo, 8) igualdad de oportunidades, 9) mano de obra, 10) organización colectiva, 11) protección social. Cada una de las dimensiones fueron observadas en los tres modelos con el fin de identificar semejanzas y diferencias en la calidad del empleo y de esta manera dar respuesta a las preguntas de investigación.

Además, se presentan una serie de hallazgos acerca de temas que no fueron considerados inicialmente como relevantes para el estudio del empleo y que en el desarrollo de la investigación mostraron tener influencia en las condiciones laborales actuales.

Finalmente, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones y limitaciones de la investigación; se da respuestas a los objetivos e hipótesis planteados inicialmente; además se hacen una serie de recomendaciones en relación a la problemática laboral en el sector, el posible impacto de la pandemia originada por el virus SARS COV 2 en el mercado laboral; y finalmente, se señalan temas que podrían ayudar a la comprensión de la dinámica laboral en futuras investigaciones.

CAPÍTULO I

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL EMPLEO AGRÍCOLA

Este capítulo se estructura por una breve recapitulación acerca de los estudios del trabajo y los elementos considerados en el análisis del mercado laboral, haciendo énfasis en el surgimiento del enfoque de calidad del empleo. Posteriormente, se identifican los enfoques teóricos en los que se centró el estudio laboral agrícola y la flexibilidad como eje rector para los diferentes temas de investigación, se hace una breve presentación de estos temas incluyendo los elementos para el análisis de la calidad del empleo en el sector agrícola. Finalmente, se concluye con una síntesis de los diferentes componentes del estudio del mercado laboral agrícola y se adopta una definición de calidad del empleo en la producción de café en México que servirá de guía en la investigación.

1.1 El estudio del trabajo

El estudio del trabajo ha evolucionado en sintonía con la reestructuración productiva y las transformaciones sociales, a partir de las cuales han surgido diferentes enfoques para su análisis, de manera general, pueden clasificarse en dos grandes cuestionamientos, uno sobre el impacto positivo de las transformaciones, es decir, el beneficio y desarrollo que han traído a los países; y otro acerca de los efectos negativos para los países: sociales, económicos y medio ambientales.

De acuerdo a Castillo (2000), el paradigma en la sociología del trabajo a mediados de los setenta se caracterizó por enfocarse en las situaciones reales dentro y fuera del centro de trabajo. Posteriormente, derivado de la reorganización productiva, los estudios del mercado laboral se enfocaron en la subcontratación y la red de empresas que componen todo el proceso de producción de un bien o servicio, estos estudios se realizaron con base en pruebas empíricas a empresas en todo el mundo haciendo énfasis en la estructura organizacional de las empresas, las jerarquías, externalización de funciones y otros elementos.

A partir de estos cambios surgen diversos enfoques, metodologías y perspectivas para analizar el empleo, como las del desempleo, informalidad, precariedad, trabajos atípicos, calidad del empleo y trabajo decente (Garza, 2012). Dentro de estos diferentes enfoques, es necesario señalar que los conceptos de trabajo y empleo, están relacionados, pero no son sinónimos. El trabajo es un concepto amplio que incluye todo tipo de actividad que requiere un esfuerzo y es hecho en dirección a otros con una finalidad utilitaria, mientras que el empleo se refiere a la relación que vincula el trabajo de una persona con una organización en un marco institucional y jurídico en donde se goza de ciertas garantías (Neffa, 1999).

Es por eso que utilizar el concepto de empleo, lleva a una revisión de las condiciones laborales bajo la identificación de los beneficios y garantías que le son proporcionadas al individuo. El análisis de la calidad del empleo considera el contexto y las características particulares de cada tipo de trabajo como elementos que influyen significativamente en las condiciones laborales, además, las dimensiones para su análisis tienen similitudes con las características de conceptos como trabajo decente y precariedad laboral.

1.1.1 Calidad del empleo como enfoque de análisis

Este enfoque discute las características del empleo, los beneficios que traerá para los empleados y las diferencias en calidad dependiendo de las características del empleo. Se infiere, que dentro de una misma empresa la calidad puede presentarse en diferentes grados dependiendo del puesto que se desempeña, por lo que se debe considerar la particularidad de cada uno para identificar si existen o no, diferencias de calidad entre los mismos.

González y Guillén (2009), hablan de dos dimensiones en la calidad del empleo, la primera, relacionada con las características del trabajo en general, como el salario, remuneraciones no salariales, jornada, contenido del trabajo, capacitación, competencia de los trabajadores, desempeño y características del trabajador, posibilidades de promoción y satisfacción laboral, dando importancia al uso de criterios objetivos y subjetivos para su medición; y la segunda, enfocada en el contexto del empleo y el mercado laboral, dentro del cual se incluye, la

seguridad laboral, estabilidad del empleo, conciliación de la vida laboral y no laboral, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa y la no discriminación.

Weller y Roethlisberger (2011), comparten esta visión, señalando que, para realizar un análisis del empleo desde este enfoque, se deben tomar en cuenta diversas variables que, de manera general corresponden al contexto en el que se desarrolla el empleo. Incluyen elementos como, seguridad social, participación, capacitación, además de estándares internacionales, cuestiones salariales, entre otros. Señalan también, que pueden identificarse dos corrientes en este análisis, la primera plantea que promover la calidad del empleo puede limitar los niveles del mismo, es decir, provocar una reducción de este y generar dificultades para la inserción laboral de grupos que normalmente tienen difícil acceso como mujeres, adultos mayores y jóvenes. La segunda señala que existe una relación positiva entre calidad del empleo y productividad, es decir, a mayor calidad del empleo mayor productividad, debido a la satisfacción del trabajador en su entorno laboral y su interés por mantener el empleo de calidad, estímulo que lo lleva a esforzarse para mantener o aumentar la productividad.

Dentro de este análisis, el contexto económico-productivo está relacionado con la calidad del empleo, debido a los costos que generan los componentes de la calidad y la disponibilidad de recursos por parte de las economías para cubrir estos costos, por ello, se puede suponer que el contexto de cada región o país influye en la calidad del empleo. Además, en contextos productivos heterogéneos, los diferentes segmentos productivos generan diferencias de calidad, en donde la regulación del empleo y la negociación colectiva, juegan un papel importante, ya que ambos influyen en el salario, beneficios no salariales, contratos y protección social (Weller y Roethlisberger, 2011).

Por su parte, Casanueva y Rodríguez (2009), agregan el contexto institucional como relevante para el análisis de la calidad del empleo, en donde, el capital institucional es visto como un conjunto de reglas que regulan las relaciones laborales, las cuales llegan a definir la calidad o precariedad en el empleo.

De acuerdo a Infante y Vega (2001), el análisis de la calidad del empleo, se puede realizar desde tres unidades distintas: el trabajador, la empresa y el estado. Desde la perspectiva del

trabajador, la calidad está relacionada con los factores que mejoran su bienestar y considera la relación empresa-trabajador, por ejemplo, cuestiones contractuales, salario, remuneraciones no salariales, seguridad social, recreación, entre otros elementos; desde la perspectiva de la empresa, la calidad del empleo se relaciona con la necesidad de ser competitiva en el mercado nacional e internacional, exigiendo a la misma, altos niveles de productividad y crecimiento frente a otras empresas; y, para el estado, la calidad del empleo está vinculada a la mejor distribución, reducción de la pobreza y desigualdad social.

Por lo tanto, considerar la calidad del empleo como enfoque de análisis, lleva a tomar en cuenta las características intrínsecas del empleo, aspectos contextuales, institucionales, así como la particularidad del empleo que se analiza, considerando la heterogeneidad productiva y organizacional, la inserción laboral, relación contractual y protección al trabajador.

Algunas de las dimensiones consideradas en este enfoque pueden llegar a ser más importantes unas que otras en casos específicos pero todas deben estar presentes (Weller y Roethlisberger, 2011). Así, la calidad en el empleo se entiende como una serie de elementos que pueden presentarse dependiendo del contexto y de las características de los diferentes tipos de trabajo. Es importante resaltar que estas características pueden estar presentes en el empleo que se analice en diferentes niveles, es decir, no se trata de calidad y no calidad, más bien de grados de calidad.

1.1.2 Precariedad laboral

La precariedad laboral puede considerarse el espejo de la calidad en el empleo, es decir, donde no hay calidad, hay precariedad laboral. El análisis del empleo desde la precariedad laboral de acuerdo a Guadarrama, Hualde, y López (2014), parte de modelos ideales en donde cuanto más se alejan las formas de empleo de estándares como trabajo típico, regulado, protegido, entre otros, se tratará de un empleo precario.

Señalan, además, que la precariedad laboral depende de las normas de referencia y de las situaciones concretas del trabajo, este enfoque reconoce que la precariedad laboral rara vez está ausente de los sistemas de empleo asalariado incluso en países desarrollados, sin embargo

ésta es más aguda y extendida en los países en desarrollo (Guadarrama, Hualde, y López, 2014).

La precariedad laboral se refiere a un conjunto de condiciones laborales y se puede observar en diferentes grados, en donde el sector en el que se ubique el empleo condiciona las características del mismo, incluye elementos como la informalidad, el cumplimiento de derechos laborales, salarios, jornada y estabilidad (Fernández, 2014).

Se encuentra en los diferentes sectores productivos y, debido a las nuevas formas de organización surgen nuevas formas de precariedad que cobran importancia en la investigación, así como sectores en donde estas características predominan, uno de ellos, el mercado laboral agrícola, señalado como uno de los empleos con peores condiciones, en donde la dinámica de producción genera condiciones de precariedad laboral (Chong, Herrera, Chávez y Sánchez, 2015).

1.2 Mercado laboral agrícola

La agricultura, además de ser intensiva en mano de obra, cuenta con una amplia fuerza de trabajo: sin embargo, ha estado caracterizada por un empleo precario, con contratos temporales (que corresponden a los diferentes periodos y necesidades del cultivo) y contratación por intermediarios, lo que hace que la relación entre empleador y trabajador se desdibuje liberando al empleador de las responsabilidades hacia el trabajador. Los intermediarios, aunque tienen relación con empresas y trabajadores, se ubican en el concepto de autoempleo y, aunque de alguna forma pueden ubicarse con mejores condiciones que los jornaleros, este empleo también es informal y sin protección (Rossman, 2013; Yesigat et al., 2015).

Otra característica de este mercado de trabajo agrícola es la pobreza, lo que se respalda con datos de la participación laboral en los hogares de estos trabajadores, donde la participación femenina es alta, se trabaja hasta la vejez y existe trabajo infantil. En estos hogares, aunque la familia completa participa en el mercado laboral, existe inestabilidad, desempleo y bajos

salarios, lo que hace prácticamente imposible que salgan de la línea de pobreza (Parthasarathy, 1996).

Acerca del comportamiento de la fuerza de trabajo, Lewis (1954) argumentó que la movilidad de mano de obra hacia otros sectores productivos no conducirá a la disminución de productividad y la familia podrá sustituir esos trabajadores y continuar con la producción. Harris y Todaro (1970), apoyados en investigaciones empíricas en países de Asia y América Latina, desarrollaron un modelo de migración rural-urbano el cual encuentra, contrario a Lewis, que no hay excedente de mano de obra en el sector agrícola y que la movilidad intersectorial si genera impactos negativos en la productividad y la economía.

Enrique Astorga también analiza el mercado laboral agrícola con un enfoque neoclásico, considera los procesos de producción, la distribución, consumo de fuerza de trabajo y los canales por los que transita, concibe al trabajador como una mercancía que responde a la demanda definida por el número de trabajadores que se requiere en cada lugar de trabajo (Lara, 2006).

La teoría de mercados segmentados también fue importante para el análisis del mercado laboral agrícola, ésta, se plantea que los elementos considerados por la teoría neoclásica casi no tienen influencia en los puestos y sueldos, además, se hace la división de un sector primario y secundario, donde el sector primario se compone por empleos mejor pagados y estables, mientras que el secundario está conformado por los grupos en desventaja como mujeres, jóvenes o inmigrantes, sin embargo, desde esta perspectiva se criticó el no considerar aspectos sociológicos (Benencia y Quaranta, 2006).

En la teoría de mercados segmentados, los mercados de trabajo son el resultado de construcciones sociales que son reguladas por la legislación laboral, acción de Estados, organizaciones sindicales y normas sociales, en donde el entorno geográfico adopta rasgos diferenciados, los cuales se encuentran en relación con el entorno social y cultural. Por ello es necesario adaptarlo a las realidades de cada territorio, es decir, analizar el mercado laboral

desde la multidimensionalidad de los procesos y la heterogeneidad, considerando el territorio, la economía, ideología y política. (Benencia y Quaranta, 2006; Rau, 2006).

Por su parte, Briones (2013) basándose en el modelo neoclásico estándar del mercado laboral, señala que la diferencia entre los salarios entre el sector tradicional (agrícola) y el moderno (el industrial) está relacionada a la dotación del capital humano, así como con el nivel de escolaridad.

A partir de esta división entre lo agrícola e industrial, se señalan las diferencias entre lo rural y lo urbano con modelos que buscan explicar la migración a partir del diferencial salarial. Se asocia el empleo urbano con salarios fijos y mano de obra calificada, mientras que el empleo rural salarios bajos y mano de obra no calificada. Sin embargo, esta clase de distinción es limitada ya que existen elementos como la informalidad que juegan un papel importante en las características del empleo en ambos sectores (Briones, 2013).

El enfoque de Desarrollo Económico Local (DEL) retomando a autores como Albuquerque y Vázquez-Barquero, se ha utilizado para analizar el empleo desde una óptica multidimensional, donde se reconoce la heterogeneidad de cada territorio, la importancia de las empresas como generadoras de desarrollo local y la participación local como elementos que impactarán en el empleo. Además, se considera el análisis desde la perspectiva del empleo decente, en ocasiones, combinando con el de DEL, incluyendo elementos como, trato justo, equitativo, remuneración laboral justa, condiciones laborales justas, oportunidades de formación, movilidad laboral, participación y voz colectiva (Milderros, 2013).

Otros elementos importantes y que hacen la diferencia en el estudio de este mercado laboral son las condiciones naturales y biológicas, la tecnología, formas organizativas, relaciones sociales, flexibilización laboral, así como las especificidades del sector del que se habla (Benencia y Quaranta, 2006), también se relaciona con factores como, el suelo, clima, agua, entorno social, tipo y ciclo del producto, además de las características de cada región y

producto, las cuales impactan en el trabajo y las diversas formas de empleo agrícola (Lara, 2006).

1.2.1 Debates dentro del mercado laboral agrícola

En el análisis del mercado de trabajo uno de los principales debates gira en torno al fordismo y post-fordismo, en donde se señala el impacto que tuvo el post-fordismo en la fragmentación laboral, dando como resultado la profundización de la desigualdad. La principal característica de este cambio fue que la producción pasó las fronteras nacionales y se aprovecharon las condiciones socioeconómicas para producir a través del abastecimiento global, donde la desregulación se agudizó y se evidenció la crisis del Estado como ente regulador de las actividades económicas (Bonanno y Constance, 2001).

Esta situación generó nuevas condiciones de vulnerabilidad y beneficios para ciertos individuos, que cuentan con la capacidad económica de mantenerse en el mercado, impulsando la acumulación de capital y creando mayores dificultades para el acceso al mercado por parte de pequeños productores. En consecuencia, debido a los requerimientos del mercado, para la mayoría de los productores resulta imposible seguir progresando y mejorar sus ingresos, dejando de invertir en el cultivo, provocando disminución en la producción, falta de equipo y la imposibilidad de mantener un pago justo por su producción (Mazoyer, 2001).

En este nuevo modelo de organización productiva el papel del Estado parece desdibujado ya que el mayor alcance y poder lo tiene el mercado, por lo que se presenta el debate acerca de la falta de regulación y la importancia del diseño de políticas que respondan a las nuevas formas de organización y demandas por parte de los trabajadores, donde se consideren no solo elementos económicos sino dimensiones relacionadas a la discriminación, género, ecología y el establecimiento de relaciones justas y equitativas (Kay, 2007).

Dentro de este mismo debate, Deininger (2003), habla de la importancia de las instituciones en su papel de reguladoras y cómo el eficaz desarrollo de estas podría llevar a la resolución de problemas en el sector como la informalidad en los productores. Indica que uno de los

principales problemas es la desconexión del sector productivo con las instituciones y el desconocimiento de los beneficios que estas podrían proveerles, señala como el principal problema: la desinformación, el vacío entre las instituciones y los productores, es decir, la desvinculación.

También se discute el papel del Estado y las posibles soluciones o alternativas para disminuir la vulnerabilidad de los productores ante las grandes corporaciones y las reglas del mercado. En esta discusión entran en juego los intereses del Estado quien obtiene beneficios por la instalación de empresas, motivo por el cual permiten a las corporaciones instalarse en su territorio y preservar su monopolio, es decir, se sostiene que el Estado a pesar de que tiene la capacidad de proponer soluciones evita darlas por el beneficio que le da el mantener la relación con las diferentes corporaciones (Kosti, 2015).

Acerca de la instalación del segmento empresarial en los diferentes territorios, se busca evidenciar el impacto que tienen sobre los pequeños productores, en donde el tamaño de la producción es relevante debido a que gran parte de la producción agrícola se da a través de pequeños productores, los cuales tienen dificultades en el rendimiento, producción y capacidad de acceso al mercado internacional (Deininger, 2003). Surge así, el debate entre la agricultura empresarial y la campesina, con el fin de conocer en profundidad las características de ambos tipos de mercado laboral, las ventajas y desventajas, no con el fin de erradicar uno sino, reconocer la heterogeneidad del sector e identificar las nuevas oportunidades para los productores de alcanzar mejores niveles de calidad del empleo, con los métodos sustentables de comercio justo y orgánico, accediendo a nuevos modelos de producción y comercialización de sus productos (Weller, 2016).

Estos segmentos productivos tienen características específicas, el empresarial, trabaja con insumos industriales como maquinaria, equipos especiales y agroquímicos en donde se emplea mano de obra asalariada y se produce para los mercados nacional e internacional; mientras que el familiar, que utiliza menor cantidad de insumos industriales, emplea mano de obra familiar y produce para autoconsumo o el mercado local (Weller, 2016).

Respecto a la mano de obra familiar, se hace énfasis en la capacidad de los sujetos para diseñar sus estrategias de vida, nuevas opciones para la producción, inserción en el mercado y

transformar su entorno (Kay, 2007). Apegado a esta corriente, puede identificarse la teoría de desarrollo local, que hace énfasis en las capacidades del territorio para generar desarrollo, incluyendo el análisis de las nuevas formas de comercializar bajo nichos de mercado especializado, como el comercio justo y orgánico.

Estos modelos de comercialización (comercio justo y orgánico) son alternativas que buscan mejorar sus condiciones laborales y calidad de vida de los productores. El análisis de estos modelos se centra en cuestionar los beneficios que tiene el estar asociados a estas dinámicas de producción, señalando que estos beneficios no se dan de manera homogénea a todos los productores, más bien se centra en obtener mejores costos que no tendrán mayor impacto a largo plazo (Kilian, Jones, Pratt y Villalobos, 2006).

Un elemento que se encuentra presente en las diferentes perspectivas desde las que se aborda el empleo agrícola es la ausencia de cambios en las condiciones del empleo, más bien, como resultado de la reestructuración productiva, la globalización y las nuevas formas de comercialización, se han agudizado o hecho más evidentes las condiciones de precariedad y flexibilización laboral.

1.2.2 Flexibilización laboral

A partir de la intensificación de la producción y la reestructuración productiva, la flexibilización es uno de los temas recurrentes dentro del mercado laboral agrícola, se habla de la flexibilidad en los procesos productivos a partir de la evolución de los productos y el empleo; y las brechas en la productividad laboral, lo que ha traído efectos en las condiciones del empleo (Weller, 2016). La flexibilidad del mercado laboral, de acuerdo a Vázquez (2001), sucede cuando las empresas locales usan diversas formas flexibles de trabajo como trabajo a domicilio o temporal, que les permiten ajustar el volumen de la ocupación de acuerdo al comportamiento estacional de sus productos, en donde uno de los resultados es la disminución de costos de producción.

Para el sector agrícola, esta flexibilización laboral se da, en parte, por su relación con las condiciones naturales, sin embargo, también es resultado de una serie de cambios en los modelos de producción que han impactado, entre otros elementos, al empleo. Una de las

consecuencias para el sector es el deterioro de las condiciones laborales, en donde la flexibilidad laboral, puede observarse como positiva o negativa para trabajadores y empresarios, para los trabajadores negativa con menor estabilidad y cobertura, y positiva para el empresario con menores costos de producción (Milder, 2013).

Lara (2001), habla de la flexibilidad en términos cuantitativos y cualitativos; cuantitativa, en términos contractuales, a través de la variación de horarios, empleo eventual o en el salario mediante formas de pago a destajo o por tarea; y cualitativa, mediante exigencias de calificación y especialización para los trabajadores y estímulos a la productividad. Esta última división de la flexibilidad puede vincularse al efecto positivo o negativo que tendrá para los trabajadores o empresarios, es decir, la flexibilidad no tiene que ser estrictamente negativa para los trabajadores y positiva para los empresarios, más bien, depende de en qué elementos del empleo se presenta la flexibilidad.

Uno de los ejes rectores de los diferentes temas en el estudio del empleo agrícola parte de la flexibilidad del sector y de cómo los diferentes acontecimientos han impactado al mercado internacional, la estructura productiva y por ende al empleo, abriendo paso a nuevos temas, enfoques y formas de abordar las diferentes problemáticas del mercado laboral agrícola.

1.2.3 Empleo agrícola y los diferentes temas de investigación

La heterogeneidad es un enfoque que lleva a la identificación de diferentes unidades productivas que convergen en el empleo agrícola, como pequeños productores relacionados a la agricultura familiar y grandes empresas, estas unidades se ubican en diferentes tipos de producto, diversas condiciones geográficas y modelos de producción. La heterogeneidad, de acuerdo a diversos autores (Chiriboga, 2015; Kay, 2007; Lara, 2001), da como resultado la precariedad laboral, sin embargo, se reconoce que esta precariedad no surge a partir de un movimiento específico, sino que ha estado presente desde siempre y los cambios en la dinámica productiva solo han llevado a su profundización.

Esta precariedad está condicionada por factores internos y externos: factores internos como las condiciones del cultivo, los trabajadores ocupados en la producción, modalidades de contrato,

entre otras; y, factores externos como las dinámicas del mercado internacional que tienen impacto en la organización productiva y la demanda de producción (Chiriboga, 2015).

Asociado a las condiciones internas en la precariedad, se encuentra la explotación al campesinado, donde los principales debates giran en torno al despojo de la tierra, maltrato a los jornaleros, explotación salarial y saqueo de los recursos naturales como resultado de la explotación en la agroindustria. Además, se hace énfasis en la insuficiencia de los bienes y recursos disponibles con relación a la demanda creciente y a la diferencia de las características de explotación entre el Norte y el Sur, centro y periferia (Bartra, 2013).

Otro de los temas que surge a raíz de las transformaciones, es el reparto agrario y los pocos beneficios brindados a los indígenas que eventualmente dieron como resultado, la emergencia del movimiento indígena. En las investigaciones relacionadas a este tema se revaloriza la cultura indígena, su conocimiento, sentido comunitario y ecológico, donde las acciones colectivas de los campesinos indígenas y la migración de los mismos a diferentes lugares de trabajo han llevado a las investigaciones a prestar atención a lo étnico y cultural (Kay, 2007; López, 2013).

El mercado laboral agrícola también ha sido abordado desde el marco de estudios poblacionales, en donde se hace énfasis en las características de la demanda laboral: las etapas de mayor demanda, quiénes la cubren, las características de los sujetos, así como la movilidad de la misma (Departamento de Economía Agraria, 2008; Otero, 2001). Como resultado de esta movilidad en temporadas de mayor demanda y a que las migraciones suelen ser de familias completas, surgen temas como, el trabajo infantil, en los que se apela a los derechos de los niños y se busca, con diferentes políticas erradicar esta práctica. También se considera la pluriactividad dentro del sector debido a que, los jornaleros en temporadas de baja demanda buscan emplearse por cuenta propia, en el sector informal o en la agricultura familiar (Posadas, 2018).

Dentro de estas nuevas dinámicas de empleo, surge la discusión en torno a la perspectiva de género, en donde se hacen presentes fenómenos como la segmentación laboral, discriminación

y disparidades en la jornada laboral y el salario. La principal discusión se relaciona con la contratación de trabajadoras para tareas específicas en temporada de cosecha, esta especificidad en la tarea se da por la “delicadeza” que tendrán para ejecutar esta labor, donde las condiciones bajo las que son contratadas además de las ya conocidas características del empleo agrícola, suelen ser diferentes en el pago y con falta de oportunidades de ascenso (Velasco, Zolniski y Coubès. 2014; Weller, 2016).

En otras palabras, aunque ha existido mayor participación femenina en el sector, siguen siendo objeto de discriminación, sin embargo, esta no se reduce únicamente a las mujeres, también incluye a los indígenas. Donde debido a que, gran parte de la mano de obra ocupada en el sector corresponde a la población rural, se hace una distinción entre indígenas y no indígenas, mujer y hombre, por lo que, si eres una mujer indígena en el mercado laboral agrícola tendrás peores condiciones y menos oportunidades que el resto de los trabajadores (Velasco et al., 2014; Weller, 2016).

Estas características del empleo han llevado a su análisis a la perspectiva del trabajo decente, que se espera conduzca a generar propuestas que aumenten la participación laboral de miembros de la familia en edad laboral y mejoren la calidad del trabajo, llevando así al aumento de eficiencia en el sector para los pequeños productores y la reducción de la pobreza (Yesigat et al., 2015).

También existe una tendencia a observar el empleo a partir del PIB por trabajador, en donde el aumento de este y de la productividad del sector es visto como un caso de éxito para el país. Sin embargo, Gardner (2005) señala que no se debe identificar automáticamente este indicador como éxito para todos los países ya que entran en juego los cambios tecnológicos, la ubicación y los precios a nivel internacional; esto no implica que el PIB por trabajador agrícola no sea un buen indicador pero no debe ser el único, por lo que señala que se deben considerar elementos como la educación que también se observa como un factor que impacta en el aumento de ingresos y mejora del empleo para los trabajadores.

Otro tipo de estudios del mercado agrícola, ha centrado su análisis en las empresas, considerando el tipo de empresa (local o multinacional); tamaño de la empresa y de su producción; número de trabajadores que requiere y cómo los distribuye dentro de las

actividades de la empresa; y distribución y demanda de trabajadores a lo largo del ciclo agrícola. Este enfoque desde la empresa, permite identificar el rol que juegan para determinar las condiciones de producción y laborales en el sector, así como su relación con el Estado (Departamento de Economía Agraria, 2008). Una de las discusiones que pueden encontrarse en este tipo de análisis, es la relación que existe entre productividad y calidad del empleo, cuestionando el efecto positivo de la productividad con respecto a mejores niveles de calidad en el empleo.

1.3 Calidad del empleo en la producción agrícola

Al estudiar la calidad del empleo se busca analizar las condiciones laborales del sector, identificar qué elementos son relevantes para el análisis y cuáles se relacionan con mejores condiciones laborales utilizando las dimensiones consideradas para otros sectores como tipo de contrato, ingresos, acceso a seguridad social, duración de la jornada laboral y sindicatos. Además, autores como Weller (2016) y Rau (2006), consideran que el nivel educativo y aspectos demográficos, como sexo, edad y nacionalidad son importantes en el análisis del empleo.

En México, Lara (2008), señala que las características que deben considerarse en el estudio del empleo agrícola son: 1) los ingresos, que de acuerdo a su estudio, son insuficientes; 2) jornada laboral, donde a pesar de no contar con estadística en México que dé información exacta, en estudios de caso se obtiene información sobre jornadas por encima de lo establecido por la ley; 3) trabajo infantil e inequidad de género, en donde a partir de la migración de familias, se incluye a los niños y mujeres en las labores pero con condiciones diferentes a los hombres; 4) seguridad en el empleo y protección social, donde encontró que no existen prestaciones sociales para los trabajadores, no existen días festivos, primas vacacionales, aguinaldo, reparto de utilidades y tampoco cobertura de seguro social; 5) y los sindicatos, encontrando que existe baja presencia de estos y su actividad tiene poca relevancia en la defensa y mejora de las condiciones laborales de los jornaleros.

Se hace énfasis en las particularidades del proceso agrícola, el contexto y el producto, sin embargo, se destaca que estos no son el principal motivo de la mala calidad en el empleo en este sector. Por lo que, el diseño e implementación de políticas para la mejora laboral son

elementos importantes, ya que diversos estudios muestran una mejora para los trabajadores tras la implementación de políticas específicas, donde las regulaciones laborales permiten que los trabajadores cuenten con la misma estabilidad que cualquier trabajador en otro sector (Deininger, 2003).

También se consideran las diferentes características de las unidades de producción, el tamaño de la empresa y los diferentes métodos de producción que utilicen, ya que los diferentes modelos de producción suelen asociarse a diferentes niveles de calidad en el empleo, donde aunque los indicadores laborales del segmento empresarial suelen ser más favorables que los del segmento familiar, este segmento ha optado por métodos sustentables, con acceso a las características de producción requeridas por el mercado internacional, comercializando a mercados específicos que, de acuerdo a las políticas que rigen estos mercados especializados los llevará a alcanzar mejores indicadores de calidad del empleo (Weller, 2016).

Finalmente, en el análisis de la calidad del empleo los contratistas son una figura relevante ya que tienen la función de suplir la alta demanda de mano de obra en época de cosecha, determinan las condiciones de contratación, supervisan el trabajo e implementan acciones para intensificar la productividad (Catholic Relief Services (CRS), 2016). La presencia contratistas, es importante en el estudio de la calidad del empleo debido a que promocionan el trabajo sin contratos, salarios bajos, ausencia de prestaciones sociales, inestabilidad laboral, carencia de servicios médicos, exposición a agroquímicos y condiciones de trabajo y vida insalubre (Velasco et al., 2014).

1.4 Estudios de calidad del empleo en la producción de café

El café es uno de los productos más comercializados a nivel internacional, relevante para la economía de diferentes países del mundo (Akaki y Huacuja, 2006) por lo que, el estudio de este mercado laboral ha sido un tema importante, a continuación, se presenta una breve revisión de algunos trabajos y sus principales hallazgos:

- Seneduangdeth, Ounmany, Phommavong, Phouxay, y Hathalong (2018), analizan el empleo en la producción agrícola en Laos basados en el tipo de contrato: permanente o temporal, los cuales están relacionados con el tipo de trabajo que se realiza y la empresa para la cual trabajan, ya sean pequeños productores o grandes compañías; también realizan una clasificación con base en la forma de pago, por tarea, mensual y por contrato. Como resultado, encontraron diferencias de pago por el género, distancia entre cultivos, trabajadores migrantes y locales. Además, identificaron la presencia de contratistas para lograr cubrir la demanda de mano de obra en las temporadas de cosecha y segmentación laboral.
- Van der Wal, Hawkins, y García (2016), analizan el empleo en Colombia con elementos del trabajo decente. Dentro de sus resultados encontraron que los trabajadores sufren discriminación por edad avanzada, condición médica, económica u origen; no cuentan con el equipo necesario para realizar labores de riesgo; sus contratos son verbales y temporales; tienen diferencias en el salario según la época del año en que sean contratados y su salario está por debajo del mínimo establecido; tienen una jornada laboral de diez horas; y la ausencia de sindicatos se explica por la constante movilidad, el bajo interés del gobierno y la informalidad bajo la que trabajan la gran mayoría de los productores
- Imbun, (2014), al analiza el sector cafetalero en Nueva Guinea y las condiciones laborales, a partir de las cuales concluye que, una de las vías para mejorar la calidad del empleo es la organización de cooperativas, las cuales son formas prácticas y viables para pequeños productores y los ayudarían a mejorar la calidad del café, asegurar su acceso al mercado, mejorar el precio y les permitiría desarrollar capacidades de gestión. Además, encontró que no existen sindicatos de trabajadores en el sector, por lo que los esfuerzos del gobierno y el sector cafetalero se centran en apoyar la organización de los productores en cooperativas, asociaciones o comités locales.
- Olivar y Bustamante (2015), analizan la producción de café en Colombia y Nicaragua desde la perspectiva de los productores y trabajadores. Encontraron que los contratos

son informales, verbales y sin prestaciones; y explican la reducción de la mano de obra por el cambio en la dinámica de población y la migración de trabajadores a zonas urbanas en busca de salarios más altos y prestaciones. Además, los trabajadores ven el cultivo de café como una labor no digna, debido a las largas jornadas; viviendas y transporte en malas condiciones; y el descuento de la comida en su pago. Esperan que sus hijos no se dediquen a esta labor, por lo que los jóvenes no están interesados en continuar la producción de café. Los autores concluyen que la concentración de mano de obra durante la cosecha, la reducción de la fuerza laboral agrícola, falta de innovación y de capacidad para retener a los trabajadores, son elementos que no definen la calidad del trabajo pero que influyen en su condición actual.

- Catholic Relief Services (2016), realizó un estudio de las condiciones laborales de los trabajadores en Brasil, donde los intermediarios conocidos como gatos, son una figura importante para cubrir los requerimientos de mano de obra. Los intermediarios suelen llevar a los trabajadores a los cultivos con engaños sobre el pago y las condiciones laborales y, una vez en las fincas, los trabajadores son retenidos como esclavos para trabajar, donde los gastos de su estancia como alojamiento, comida y transporte son descontados de su pago. Además, identificaron discriminación laboral por sexo, raza, ingreso y educación.
- Nuintin, Curi, y Dos Santos, (2012) analizan el empleo a partir de las estructuras de gobernanza identificadas en los contratos con los trabajadores, señalan que las principales características del empleo son: empleo temporal, de baja calificación, incierto por la demanda y oferta de mano de obra en cada año. Además, presentan los derechos y prestaciones que tienen los trabajadores (aunque estos sean temporales) los cuales no son brindados al trabajador.
- Mureithi y International Labour Office (2008), realizan un estudio en Kenia, donde identifican las características del empleo que consisten en largas jornadas laborales; viviendas en malas condiciones; diferencias entre las viviendas dependiendo del grado del empleado y su estado civil; acceso a servicios médicos a través de clínicas para

tratar lesiones menores y, de ser requeridos servicios en hospitales los empleados deben cubrir el costo; los niños trabajan para aumentar los ingresos en su familia, sin embargo, en los últimos años se han aplicado normas para la reducción del trabajo infantil.

A partir de estos elementos, concluyen que la calidad del empleo no se determina únicamente por el salario, más bien por una serie de elementos como las condiciones de trabajo y los beneficios brindados a los empleados los cuales, aunque están relacionados con la economía de cada empleador y las políticas implementadas por cada país, deben ser adecuados para las necesidades de los trabajadores y sus familias.

- Stamm, Liebig, y Schmid (2002), realizan un estudio comparativo entre Costa Rica, México y Guatemala, distinguen tres grandes grupos de trabajadores: por contrato; ocasionales para tareas específicas; y temporales para la cosecha del café. Encontraron para los tres países: contratos verbales; familias que han trabajado por generaciones en las fincas cafetaleras; salarios por debajo del salario mínimo; disminución de requerimiento de mano de obra por la mecanización del cultivo en algunos eslabones de la cadena productiva; fincas que han dejado de tener empleados regulares para contratar temporales en tareas de rutina; ausencia de protección médica para los trabajadores; trabajo infantil con disminución en los últimos años; y viviendas no aptas y por debajo de las condiciones establecidas por la ley.
- García et al. (2017), realiza una investigación en Colombia, centrándose en la seguridad en el empleo, donde la mayoría del empleo generado es informal sin importar el tamaño de la empresa; los trabajadores son expuestos a riesgos biomecánicos, ambientales y químicos y aunque hay productores que cuentan con certificaciones que tienen como objetivo mejorar la calidad del empleo, estas no incluyen iniciativas que mejoren las prácticas de prevención y reduzcan el riesgo laboral. Identificaron diferencias entre los empleos a lo largo de la cadena productiva; por ejemplo, en los primeros eslabones no existe protección para los trabajadores y en

la comercialización, la trilla y la exportación, hay contratos escritos acorde a la ley y los trabajadores se encuentran afiliados al sistema de seguridad social. Finalmente, proponen centrar esfuerzos en los trabajadores considerados vulnerables, como, los pequeños cafetaleros, sus familias y trabajadores temporales; y señalan la ausencia de organizaciones de trabajadores o iniciativas orientadas a la defensa de sus derechos.

1.5 Síntesis del enfoque teórico

A partir de lo anterior, se reconoce que el mercado laboral agrícola desde sus inicios se caracterizó por las malas condiciones laborales, en donde una de las principales herramientas para su análisis fue la elaboración de tipologías de trabajadores. Además, existe un consenso acerca de la heterogeneidad del mercado laboral agrícola como un elemento que debe ser considerado a lo largo del análisis, debido a que ello aportará a la comprensión de las diferentes dinámicas.

El centro de los estudios acerca del empleo parte de los efectos de la reestructuración productiva, en donde identificar el modelo bajo el cual se realiza la producción agrícola y sus características resulta relevante para comprender las especificidades del empleo y el impacto que estas tienen en la calidad del mismo.

Con respecto al concepto de calidad del empleo, existe una comprensión de este como una lista de atributos que deben estar presentes en el trabajo en mayor o menor proporción, dependiendo de cada caso, es decir, no se trata de calidad absoluta, más bien, de diversos grados de calidad en el empleo, los cuales pueden estar en relación con el sector, el tipo de empleo, modelo de producción y regulación.

Por otra parte, debido a las carencias en estadísticas laborales para el sector agrícola, el tipo de análisis al que se recurre suele ser cualitativo o estudios de caso, en donde el análisis de la calidad del empleo, considera como dimensiones de análisis, la remuneración, jornada laboral, trabajo infantil, desigualdad en actividades entre hombres y mujeres, seguridad en el empleo, protección social y relaciones laborales.

En función de las consideraciones anteriores, la definición que se adopta de calidad del empleo dentro del trabajo para el análisis de la producción de café en Chiapas, toma en cuenta los elementos considerados en diversos estudios de la calidad del empleo como, salario, jornada laboral, trabajo infantil, equidad, seguridad en el empleo, protección social, oportunidades de mejora, organización colectiva, beneficios no salariales, como subsidios o apoyos adicionales al trabajador, formas de contratación y prestaciones establecidas por la ley, como vacaciones, días de descanso y aguinaldo.

Además, como se mencionó anteriormente, el estudio del empleo puede ser realizado desde la perspectiva del trabajador, empresa o Estado. En esta investigación, se analiza la calidad del empleo en la producción de café desde la perspectiva del trabajador, donde la calidad se relaciona con la relación empresa-trabajador y se incluyen elementos como el contrato, salario, remuneraciones no salariales, seguridad social, entre otros elementos (Infante y Vega, 2001).

CAPÍTULO II

PRODUCCIÓN DEL CAFÉ Y MODELOS DE PRODUCCIÓN

Este capítulo aborda el contexto de la producción de café a nivel internacional, nacional y estatal, los nuevos modelos de producción, así como la cadena productiva, consideraciones acerca del empleo y la regulación institucional. Primero se presenta lo correspondiente al mercado internacional, los precios del café y la demanda; las características y lineamientos de los modelos de comercio justo y orgánico, así como la discusión en torno a los impactos de estos en los productores. Posteriormente, se presenta el contexto nacional, las características del cultivo y la cadena productiva. Se continúa con la descripción de los tres modelos identificados en la producción de café en México y las características del empleo; también se menciona de manera breve el trabajo realizado por las instituciones reguladoras del café y la situación actual en torno al tema. Finalmente, se describe la producción de café en Chiapas y las características generales de los tres modelos presentes en el estado.

2.1 La producción de café en el contexto internacional

El mercado del café está en crecimiento y en los últimos años han aumentado los millones de sacos producidos y el consumo interno de los países productores, sin embargo, a pesar de este aumento, el café continúa siendo uno de los productos agrícolas más comercializado por los países con un valor de exportación de 19 mil millones de dólares en el 2016 (Consejo Internacional del Café, 2018).

La producción de café, de acuerdo a los grandes volúmenes puede dividirse en dos tipos de países: los productores, países subdesarrollados en América Latina, Asia y África, y los consumidores, países desarrollados de América del Norte, Europa y Japón (Akaki y Huacuja, 2006). Para los países productores, la generación de empleo es uno de los principales impactos del sector cafetalero, se calcula que ocupa a 25 millones de personas, siendo este cultivo uno de los más importantes en soporte económico y el segundo más comercializado a nivel mundial, en donde la exportación de café verde y procesado representan una proporción elevada del total de exportaciones en muchos países productores (Hernández, Soto y Montoya, 2015).

En el informe presentado por el Organización Internacional del Café (OIC) en 2018, las exportaciones regionales en 2016 aumentaron en América del Sur un 51 por ciento y en América Central y México 3 por ciento, mientras que África tuvo una reducción del 18 por ciento. Sin embargo, al desglosar los datos se observa que el crecimiento en Sudamérica fue resultado del desempeño de Brasil y Perú; y en América Central y México, aunque como grupo de países se identificó un aumento, México experimentó una reducción del 21 por ciento, reducción que se atribuye, entre otras causas, al problema de la roya en el café.

Para el 2018, la lista de los principales países exportadores de café se compuso por: Brasil, Vietnam, Colombia, Indonesia, Honduras, India, Uganda, Perú, Etiopía, Guatemala, México y Nicaragua. Sin embargo, la mayoría de estos países presentó una reducción en sus exportaciones con respecto al año anterior, con la excepción de Vietnam, Brasil y Perú, quienes presentaron un aumento de 24, 14, y 3 por ciento, respectivamente (Ver anexo 1).

Precio del café

El precio del café está referido a las cotizaciones internacionales expresadas en centavos de dólar por libra a través del contrato “C” en la bolsa de Nueva York, este contrato abarca café arábigo suave y permite las entregas de café de 19 países productores. Los precios son volátiles y se determinan por la calidad, demanda mundial, la cosecha en Brasil, Colombia y Vietnam y el nivel de inventarios globales. En los últimos años el precio del café ha cotizado en los niveles más bajos, una de las razones es la alta expectativa de producción de países

como Brasil (Ramírez y Cepeda, 2018), debido a estos elementos y a las oscilaciones en oferta y demanda el precio del café se encuentra en constante modificación.

En el último año los precios de los diferentes tipos de café han tenido comportamientos diferenciados, por un lado, el café robusta ha tenido una tendencia a la baja, mientras que los colombianos suaves y suaves han experimentado aumentos en el precio y los brasileños suaves han presentado mayor variación en el precio promedio del café a lo largo del año con ligeros aumentos (Ver anexo 2).

Demanda

La demanda de café se encuentra concentrada en algunas empresas que compran el café verde para procesarlo y venderlo a los consumidores. En la intermediación, Neumann Gruppe (Alemania), Volcafé (Suiza) y ECOM (Suiza) son las empresas que acaparan alrededor del cincuenta por ciento del café verde; las empresas tostadoras que procesan casi el cuarenta por ciento del café mundial son empresas transnacionales como, Nestlé, Mondelez y DE Master Blenders 1753; y tostadores grandes como, Smuckers, Strauss, Starbucks y Tchibo (García et al., 2017).

2.2 Certificaciones como mecanismo de competitividad internacional y laboral

En respuesta a la situación actual de la comercialización del café en temas económicos y ambientales, han surgido alternativas sostenibles que tienen como objetivo impactar en la reducción de la pobreza, proteger el medio ambiente y conectar a los productores con mercados especializados (Lewis y Runsten, 2005). Estas alternativas buscan garantizar un precio justo para los pequeños productores a través del cumplimiento de lineamientos diseñados para impactar de forma positiva a los productores y sus familias (Calo y Wise, 2005).

Estas alternativas consisten en mecanismos de certificación internacional de los productos, donde se utilizan códigos por sector o industria y normas de certificación para distinguir a productores y/o productos. Los códigos se clasifican en relación a normas especiales sobre

seguridad alimentaria, medio ambiente y normas sociales relacionadas con condiciones laborales y derechos de los trabajadores (Klein, 2010).

Dentro de la certificación, la presencia de organismos no gubernamentales colaborando con el sector rural está adquiriendo mayor relevancia, sobre todo en los productos agrícolas en donde existen mercados especializados como el de comercio justo y orgánico (Silva, Gómez, y Castañeda 2009). Este mercado está orientado al comprador, donde ellos exigen el monitoreo de la calidad del producto durante todo el proceso de producción, además, tienen criterios medioambientales y sociales que deben cumplirse para que el producto sea vendido (Chiriboga, 2015).

El comercio justo busca brindar apoyo a productores, trabajadores y organizaciones para que tengan acceso a condiciones justas de comercio y precios por sus productos; impulsar mejores condiciones laborales, libertad de asociación para los trabajadores, generar mayores conocimientos y mejores capacidades en los productores, trabajadores y organizaciones; así como mayores redes de trabajo y colaboración, con el fin de generar conciencia y compromiso con el comercio justo. Todo esto, con el propósito de generar más ingresos y bienestar a los hogares de los productores y trabajadores; impulsar la igualdad de género; sostenibilidad ambiental; transparencia y distribución equitativa de bienes y riesgos en la cadena productiva (Rodríguez, 2019).

Fair Trade Labelling Organization (FLO), es quién coordina el comercio justo a nivel internacional, para el 2018, contaba con 1,520,110 productores en organizaciones de productores certificados en todo el mundo. Esta organización certifica diferentes productos como: banana, coco, flores y plantas, algodón, azúcar, té, frutas, especies, miel, quinoa, café, entre otros, siendo el café uno de los productos que cuenta con mayor número de productores afiliados a esta certificación (Fairtrade International, 2018).

Para formar parte del comercio justo existen una serie de requisitos que consisten en acceder a las auditorías por parte de la organización, mostrar el potencial de mercado para el producto que se desea certificar, estar constituidos bajo las normas nacionales de cada país, seguir los criterios de trazabilidad respecto al comercio del producto, seguir la normativa para contratos con compradores, acatar las normas de manejo de las prácticas de producción, generar

desarrollo medioambiental que incluye temas relacionados al manejo de productos químicos, uso de suelo y agua; conservación de áreas naturales protegidas; protección de bosques y vegetación; prevención de deforestación, entre otros (Rodríguez, 2019).

También deben atender los criterios de condiciones laborales, que incluyen la no discriminación, erradicación del trabajo forzoso, eliminación de trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, pago de salarios mínimos, contratos de trabajo, salud y seguridad en el trabajo. Algunos requerimientos específicos podrían variar dependiendo del tipo de certificación al que deseen acceder, pero de manera general todos incluyen estos elementos (Rodríguez, 2019).

Para el café, comercio justo cubre dos especies: arábica y robusta, dentro de estos se establecen precios para café lavado y natural. Esta fijación de precios con el comprador está en relación al precio mínimo de Fairtrade y en caso de que el precio de mercado sea mayor que el mínimo, se hace un cálculo para estimar el precio del café, acordando un costo diferencial, tomando como referencia para Cafés Arábica, el contrato de New York Board of Trade “C” y para Cafés Robusta el contrato “Euronext Life”, sin embargo, también puede establecerse un precio fijo con el comprador en determinadas ocasiones (Talweg, 2011).

Una característica dentro del café es la prima de comercio justo, que consiste en un pago al productor de por lo menos cinco centavos adicional al precio del producto, además, la organización de Fairtrade realiza inspecciones a las organizaciones y visita a los productores para verificar que se está cumpliendo con los lineamientos: hace una revisión del pago a los productores, de la cantidad vendida de café y del registro de manejo de fondos para cada productor (Fairtrade Internacional, 2019).

Otra certificación que cobró importancia en los últimos años es la certificación orgánica, que se expandió en América Latina de forma rápida debido a la creciente demanda por parte del mercado, especialmente en América del norte con Estados Unidos como uno de los principales países consumidores de la producción orgánica, particularmente de productos como el café (Méndez et al., 2010).

La producción orgánica tiene cuatro ejes centrales: 1) salud, es decir, se centra en producir alimentos nutritivos de alta calidad y evita el uso de fertilizantes y pesticidas que pueden tener efectos negativos en la salud; 2) ecología, en donde la agricultura debe ajustarse a los ciclos y equilibrios ecológicos de la naturaleza, reducir insumos, adaptarse a las condiciones locales, proteger y beneficiar el medio ambiente, esto es, paisajes, clima, hábitats, biodiversidad, aire y agua; 3) justicia, se refiere a la equidad y respeto entre las relaciones, de manera que se garantice la equidad en todos los niveles y para todas las partes, se busca con este eje, proporcionar a todos los involucrados mejores condiciones de vida; y 4) cuidado, esto en relación a la adopción de tecnologías, las cuales deben reflejar los valores y necesidades de todos (IFOAM, 2016).

La International Federation of Organic Movements (IFOAM) coordina la red del movimiento orgánico en el mundo y ha generado principios y estándares internacionales para la producción orgánica. Sin embargo, a diferencia de comercio justo, la certificación orgánica tiene diferentes sellos y es realizada por diferentes organizaciones, por lo que los productores pueden estar certificados por organismos internacionales o nacionales que de manera general atienden a los principios mencionados.

Pese a los lineamientos por parte del comercio justo para mejorar la calidad del empleo, condiciones de vida y garantizar la distribución de productos de buena calidad, existe una discusión acerca de si este tipo de comercialización es una alternativa viable para los productores agrícolas. Al respecto Becchetti et al., (2012), analizó los efectos de la integración de productores a la agricultura orgánica en Tailandia, donde encontró que, en efecto hay mayores ingresos a los productores pero las horas de trabajo en el cultivo aumentan considerablemente, en relación al anterior modelo de producción.

Méndez et al., (2010), también aporta a este argumento señalando que, aunque existe un aumento en el precio del café, la dinámica de pago hace que tengan épocas en el año en donde el ingreso que recibieron es insuficiente, lo que hace que los productores soliciten créditos para continuar con las tareas que demanda el cultivo; por su parte, Rivera (2006), en un estudio a organizaciones en Chiapas, señala que, aunque los productores perciben mejores ingresos por su café, es un precio que cubre únicamente necesidades básicas, es decir, no es

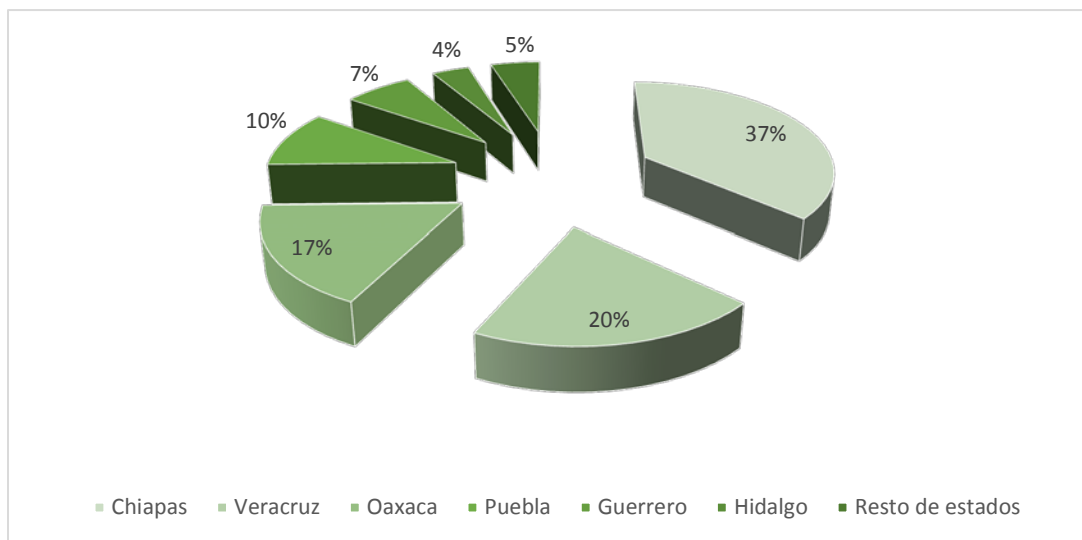
suficiente. Por ello se cree que estos modelos pueden llevar a profundizar la pobreza y crear nuevas jerarquías en compradores (Rojas, 2008). Calo y Wise (2005) describen a los modelos de comercio justo y orgánico como una opción viable solo si existe un esfuerzo internacional integral donde se cuente con la intervención por parte del Estado para apoyar las fallas del mercado en este sector.

2.3 Panorama productivo del sector cafetalero en México

En México la producción de café es considerada una actividad estratégica debido a la conformación de la cadena de producción que genera divisas y empleos, los cuales, de acuerdo al Comité Nacional del Sistema-producto Café, en 2006 fueron alrededor de 4.5 millones de personas, involucrando a un estimado de 3 millones de familias en la cadena productiva (Figueroa, 2015).

Para el 2018 el cultivo del café representó el 3.4 por ciento del total de cultivos cíclicos y perenes en el país, tuvo un valor de 4,996,189 millones de pesos que equivale al .8 por ciento del valor total de la producción agrícola del país. La producción medida en mil sacos de 60kg de acuerdo a la OIC (2020) equivale a 4,351 de los cuáles se exportaron 2,888, es decir, México exporta alrededor del 66 por ciento de su producción total, esta producción se distribuyó en 14 estados, con una superficie sembrada de 712,015 hectáreas y una superficie cosechada de 629,798 hectáreas que se distribuyó principalmente en tres estados: Chiapas (37 %), Veracruz (20 %) y Oaxaca (17 %) (Figura 2.1).

Figura 2.1 Principales estados productores de café en México



Fuente: Elaboración a partir de los datos del SIAP (2019)

En cuanto a la superficie sembrada y cosechada se experimentó una disminución en la mayoría de los estados, con la excepción de Jalisco y el Estado de México, quienes presentaron un aumento del uno y dos por ciento respectivamente, sin embargo, dicho aumento no representa gran cambio en el total, ya que su producción era baja en comparación con los principales estados productores.

2.3.1 Caracterización del sector cafetalero

Debido a los rasgos de la planta de café, la producción de este se limita por características geográficas, lo que hace que se produzca en países tropicales, además, el cultivo requiere condiciones ambientales especiales para su producción como:

- a) Temperatura: esta debe ser entre 17° a 26°C, este factor es importante ya que si la temperatura es muy baja puede quemar el fruto y si sobrepasa el margen hay riesgos de deshidratación de la planta (Hernández et al., 2015).

- b) Altura: la altura apropiada es entre 900 a 1600 metros sobre el nivel del mar, esto afecta en los costos de producción y calidad del grano ya que, a menor altura mayor costo y menor calidad del grano o si la altura sobrepasa lo indicado, existe menor crecimiento de la planta (Hernández et al., 2015).
- c) Lluvias: la hidratación de la planta es vital para su desarrollo, sin embargo, si es excesiva puede perjudicar al fruto, por ello, el rango de precipitaciones necesarias es de 1,000 a 3,000 milímetros/año(Hernández et al., 2015).
- d) Humedad: La humedad se relaciona con las lluvias, ya que si la humedad es mayor a 90 por ciento la planta puede enfermarse con hongos, se recomienda un 65 a 90 por ciento de humedad (Hernández et al., 2015).
- e) Las especies de café que se cultivan en el país son arábica y robusta, dentro de estas, las variedades de arábicas que principalmente se cultivan son, Typica, Bourbon, Caturra, Mundo Novo, Garnica y Caturra Amarillo (López, Escamilla, Zamarripa, y Cruz, 2016).

Con respecto a la modalidad del cultivo, existen dos principales: convencional y orgánico, en ambas se desarrollan de manera general las mismas labores en el cultivo con algunas diferencias particulares:

- Convencional: Involucra, además de las labores del cultivo, el uso de insumos externos como, herbicidas, pesticidas y químicos para incrementar la productividad o para el control de plagas y enfermedades del cafeto como roya o broca (Carrasco, Vásquez y Cuacua, 2018)
- Orgánico: Se sustituyen los productos químicos por insumos naturales, como abonos o compostas con el fin de maximizar los nutrientes de la tierra. Requiere de mayor mano de obra en las labores del cultivo y cuidado de la

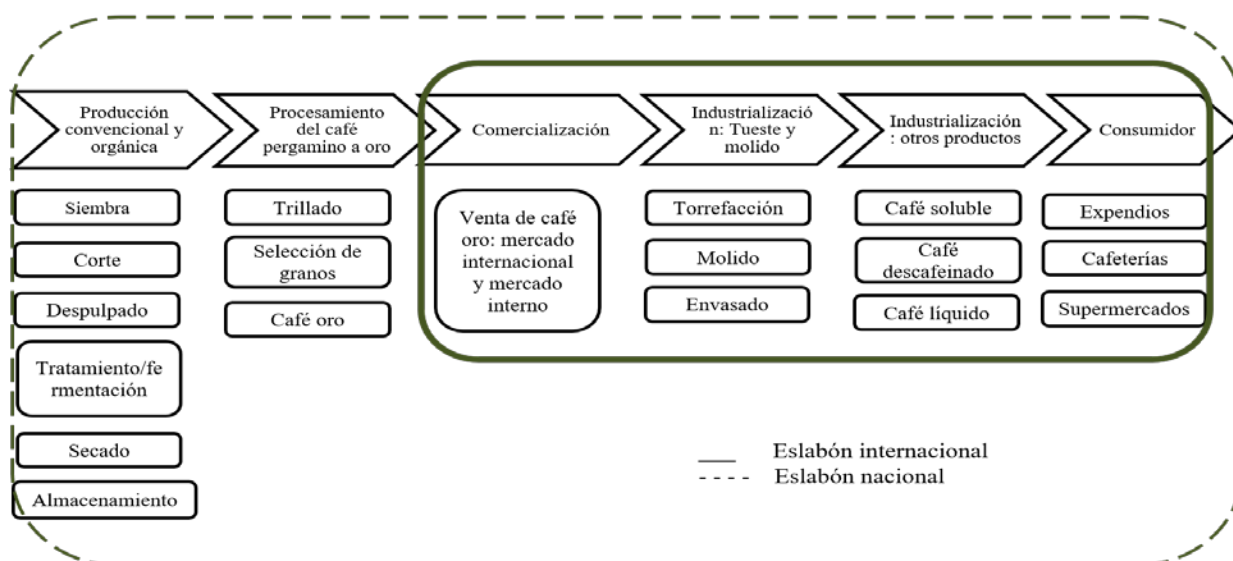
planta; y pronta detección de plagas. Cabe señalar que lo “orgánico” se refiere al proceso y no a un producto específico, de ahí que se requieran de normas que garanticen el producto que se consume como orgánico (Najera, 2002).

2.3.2 La cadena productiva del café en México

El ciclo cafetalero comienza en octubre, con el primer corte del café que termina en marzo (Vargas, 2007), la cadena de productiva puede dividirse en cinco eslabones: producción; procesamiento; industrialización; y comercialización y consumidor (Figura 2). Cada eslabón tiene demandas específicas de mano de obra, sin embargo, en la producción es donde se requiere mayor mano de obra, debido al trabajo que representa la cosecha del café (Food and Agriculture Organization of the United Nations, [FAO] 2012).

México participa en todos los eslabones de la cadena de producción, pero su labor se centra principalmente en los primeros dos eslabones: producción y procesamiento para la comercialización de café oro, donde se exporta alrededor del 66 por ciento del total de la producción anual (International Coffee Organization [ICO], 2020).

Figura 2.2 Cadena productiva del café



Nota: Se describen los diferentes eslabones de la producción de café en México.

A continuación, se describen los cinco eslabones en la producción de café:

Producción: Comprende labores agrícolas, donde los actores principales son los productores y jornaleros, quienes se encargan de las labores del cultivo como siembra, recolección del fruto, beneficio húmedo y secado (Seneduangdeth et al., 2018), a continuación se describen con mayor detalle cada una de estas labores.

Siembra: El proceso inicia con la siembra y cuidado del almácigo de café hasta que está listo para ser plantado en los cafetales donde posterior a su siembra, tomará aproximadamente tres años para ser totalmente productiva. En este eslabón de la cadena productiva, la contratación de mano de obra está en función de la cantidad a sembrar. Durante el crecimiento de la planta posterior a su siembra, se requiere de labores como el chaporro en donde, dependiendo de la extensión de la plantación y del modelo productivo se puede requerir contratación de mano de obra o realizarse por los dueños de la parcela (Vargas, 2007).

Corte y recolección de grano cereza: Debido a que las cerezas de café no suelen madurar de manera uniforme, los requisitos de mano de obra para el trabajo de recolección están en función de la producción del cultivo cada año, la extensión de tierra y maduración. La

temporada de cosecha se da entre los meses de octubre-marzo (García et al., 2017; Vargas, 2007).

Esta labor se realiza manualmente para asegurar que la recolección se hará únicamente de fruta madura, por lo tanto, es la actividad que requiere de mayor mano de obra en todo el ciclo de producción, dentro de esta actividad se hace presente la figura de contratistas, quienes suplen la alta demanda de mano de obra a las fincas cafetaleras, quienes requieren de cientos de trabajadores para realizar la cosecha del café (Vargas, 2007).

Beneficio húmedo: Esta parte de la cadena de producción se compone por cuatro procesos: recepción, fermentación o tratamiento, despulpado y secado.

Recepción: Posterior al corte de café, éste es llevado al centro de recolección donde se hará una primera clasificación de la cereza, por cereza madura y verde. Se realiza un primer proceso de lavado donde se separa el grano, el cual puede realizarse a través de un tanque en donde se coloca la cereza y el grano maduro se va al fondo mientras que los verdes flotan. Una vez separados los tipos de grano, el maduro pasa al beneficio húmedo y el verde, pasa de manera directa a un proceso de secado (Hernández et al., 2015).

Despulpado: Este proceso es al que continúa el grano maduro, en donde el café pasa por una máquina procesadora que retira la cascara que cubre la cereza o café uva para dejar el grano expuesto (Hernández et al., 2015).

Fermentación/tratamiento: Se realiza para retirar las mieles y el mucílago, las cuales se disuelven y facilitan el proceso de secado del grano. El proceso consiste en dejar el grano de café en agua por un periodo aproximado de 24 horas para posteriormente proceder al lavado del grano, el proceso también puede realizarse con el café uva (cereza) previo al despulpe (García y Olaya, 2006).

Secado: El proceso de secado, tal como su nombre lo indica, consiste en el secado del grano para que llegue al grado óptimo de humedad requerido para su comercialización que oscila

entre 10-12 por ciento. Se puede realizar el secado en patio con exposición directa al sol, que suele durar de tres a cinco días, dependiendo el clima de la región; otra forma de hacerlo es mediante el uso de mallas para el secado, en donde el grano no se encuentra en contacto directo con el suelo y tiene sombra, por lo que el proceso de secado puede llevar de 10 a 12 días. También se realiza este proceso con la ayuda de maquinaria en donde se regula temperatura y existe un movimiento constante de los granos, como resultado de este proceso se obtiene el café pergamino (Hernández et al., 2015).

Transportación y almacenamiento: Posterior a este proceso el café es almacenado en bodegas, en la recepción del grano hay un proceso de evaluación del café, donde se determina la calidad del grano, rendimiento, humedad, mancha, proceso de limpieza y morteo del café. En esta parte del proceso es donde entran en juego los intermediarios o comúnmente llamados “coyotes”, quienes compran el café pergamino a los productores basándose en el precio internacional, para después venderlo a empresas comercializadoras encargadas del procesamiento y exportación del café (García y Olaya, 2006).

Procesamiento: Aquí el café que ha sido almacenado pasa por el proceso de maquila, en donde se lleva a cabo el beneficio seco para obtener el café oro y realizar la selección de grano. El beneficio seco consiste en el trillado del café donde se quita la cáscara del café y se eliminan granos defectuosos, en este proceso la calidad del grano está directamente relacionada con la forma en que se realizó el beneficio húmedo (García y Olaya, 2006).

Selección de granos/clasificación: Una vez que se obtiene el café oro, se realiza una selección de granos en donde el grano es separado dependiendo el destino del café, esta clasificación se realiza con mallas que retienen los granos de mayor tamaño dejando pasar los granos pequeños, también se utiliza esta clasificación para distinguir los granos quebrados y los de diferentes clases como, el caracol, que son solicitados por algunos países consumidores (Centro de Comercio Internacional, 2010).

Comercialización: Después de este primer proceso de maquila se obtiene el café oro, que es una mercancía final para exportación al extranjero o al interior del país, donde empresas

comercializadoras y tostadores se encargan de la transformación (García y Olaya, 2006; González y Vásquez, 1997).

Industrialización: Este proceso consta de tres momentos, tostado, molido y envasado. Es el proceso mediante el cual el café es tostado, para posteriormente ser molido o hecho soluble y empaquetado para su distribución (Hernández et al., 2015).

Tostado del café: La torrefacción consiste en el tostado del café, en él se busca causar el mínimo cambio en el grano para producir un tostado y molido específicos en sabor y aroma propio de cada marca de café. Posterior a este proceso, se lleva el café a un plato de enfriamiento para que después el café sea almacenado y empacado, molido o en grano (Hernández et al., 2015).

Molido: Es el resultado de la trituración del café tostado, pueden obtenerse diferentes gruesos que responden a diferentes tiempos para la preparación de la bebida. Los tres grados de molienda son: grueso, medio y fino, sin embargo se pueden encontrar también, extra fino y molido turco (Hernández et al., 2015).

Envasado: consiste en el empaquetado del café ya sea en grano o molido, existen además recomendaciones para el empaquetado dependiendo de si es en grano o molido, debido a que una vez que el café es tostado comienza a perder cualidades (Hernández et al., 2015).

Comercialización y consumidor:

La comercialización del café se da en diferentes presentaciones, puede ser café pergamino, oro, tostado, molido, descafeinado, líquido, soluble. El encargado de la comercialización depende de la presentación de café, puede ser un productor, administrativo de una organización, comercializadoras, cadenas de supermercados, cafeterías, etcétera (García y Olaya, 2006).

2.4 Modelos de producción del café en México

La producción de café en México se desarrolla bajo tres modelos diferentes. El primero, ligado a empresas multinacionales, donde productores libres venden a centros de acopio, quiénes son distribuyen el café a grandes empresas comercializadoras que a su vez se encargan de la comercialización del café al consumidor final (García y Olaya, 2006).

El segundo, conformado por organizaciones de pequeños productores afiliados a los modelos de comercio justo y orgánico, quiénes venden su café a tostadores dentro y fuera del país (Sánchez, 2015). Y el tercero, compuesto por fincas que realizan todo el proceso de producción, tienen grandes extensiones de tierra y venden a tostadores en el extranjero y en el interior del país (Vázquez, 1991).

Estos tres modelos tienen características similares en cuanto al proceso de cultivo y variación del tipo de café que siembran, convencional u orgánico. Sin embargo, se pueden encontrar diferencias en cuanto a la extensión de tierra cultivada; por un lado, los pequeños productores cuentan con pocas hectáreas mientras que las fincas cuentan con cientos de hectáreas y, en el caso de las empresas multinacionales, éstas no son propietarias de hectáreas para el cultivo, más bien, diversos productores les proveen de café. Esta variación en la extensión de tierra, influye directamente en la demanda de mano de obra en cada parte del proceso de producción, además, podemos encontrar diferencias en la forma de organización, la utilización de maquinaria, el proceso de la venta del café y precio de venta.

2.4.1 Producción bajo el modelo de comercio justo

Este modelo de organización surge a partir de la liberación del mercado, donde se dieron privilegios a las empresas que producían a gran escala, los precios del café a nivel internacional cayeron y desaparecieron los organismos de apoyo para la comercialización del café, por lo que, los productores tuvieron que buscar nuevas formas de producir y

comercializar su café. Ante esta crisis comercial, los productores buscaron organizarse para comercializar su café de manera colectiva debido a que la otra opción era vender a intermediarios, comúnmente llamados “coyotes”, quienes les ofrecían comprar a un precio muy bajo que no les daba ganancias (Sánchez, 2015).

A partir de estos sucesos, en la década de los noventa, los productores decidieron organizarse y obtener así, mayores ganancias en la comercialización de su café. Una de las características que tuvieron estas organizaciones es que transitaron a la producción orgánica bajo el modelo de comercio justo, ya que esto les brindaba un mercado especializado de café por el cual podían obtener un pago más alto que con el café convencional (Sánchez, 2015).

Las organizaciones se constituyen por diversos productores de café asociados a diversas figuras jurídicas como cooperativas, en donde cada productor se dedica al cultivo y cuidado de su tierra para la producción, además, tienen un centro de acopio para el café a donde todos los socios llevan su café para después ser comercializado. Estas organizaciones se encargan de la venta directa con los compradores, por lo que tienen departamentos o personas dedicadas a la comercialización, técnicos y personal administrativo. También tienen reglas internas en donde se asignan responsabilidades a los miembros y establecen asambleas para la toma de decisiones referentes a la asignación de recursos, ingresos de nuevos miembros, entre otras (Chiriboga, 2015).

Una característica de estas organizaciones es que sus socios, cuentan con extensiones de tierra pequeñas, por lo que, no suelen tener personal de planta, ya que la producción de café es el negocio familiar, es decir, la familia es quién se encarga del cuidado de la planta durante todo el año (Vargas, 2007), sin embargo, durante la época de cosecha suelen contratar mano de obra la cual, en la mayoría de los casos es conseguida por el productor (García et al., 2017).

2.4.2 Multinacionales

El modelo de producción dirigido por las empresas multinacionales, se basa en entregas, fundamentalmente de productores libres, estos pequeños productores buscan año con año al cliente que pueda ofrecer un mejor precio por su café (Henderson, 2017).

La dinámica de producción ligada a una multinacional, se basa en relaciones de intermediación, es decir, la empresa crea relaciones o vínculos en los países para comprar el café a los productores, estos vínculos no son directamente con los productores, más bien, se realizan con centros de acopio, los cuales a su vez, pueden tener el contacto directo con el productor o con los comúnmente llamados “coyotes”, quienes compran el café a los productores y, posteriormente venden el café a las comercializadoras (Calo y Wise, 2005; Eakin, Winkels, y Sendzimir 2009; Thompson y Valle, 2012).

Dentro de este modelo de producción, se ubican las cinco empresas importantes a nivel internacional que compran alrededor del 45 por ciento del café del mundo, son, Nestlé, Neumann, Volcafé y ECOM (García et al., 2017).

2.4.3 Fincas

La producción en fincas tiene características particulares que la diferencian de los otros dos modelos, una de las más peculiares es la construcción de pequeñas comunidades dentro de ellas, donde viven propietarios, administradores y trabajadores que son encargados de la producción del café. Dentro de estas pequeñas comunidades, se brindan los servicios básicos de vivienda, como luz y agua, y en algunos casos, dichas comunidades han llegado a crecer tanto que se ha provisto de escuelas, iglesias y pequeñas clínicas para el uso de los trabajadores y sus familias (Ligia y Rosalva, 2006).

Además, la extensión de tierra destinada al cultivo del café, suele ser de cientos de hectáreas, lo que da como resultado una demanda de mano de obra mayor a los otros modelos de producción. Las fincas participan en todo el proceso de productivo del café, desde la siembra, cosecha, procesamiento y comercialización, por lo que todo el año tienen actividades con variaciones en el requerimiento de mano de obra. Cuentan con trabajadores de planta y trabajadores temporales para tareas específicas como la cosecha, cuidados específicos de la planta o mantenimiento de maquinaria (Rodríguez, 1993). Los puestos para los trabajadores permanentes suelen ser administrativos o como mayordomos, quienes tienen funciones de

supervisión de la finca, supervisión del personal, compra de insumos y en algunos casos el reclutamiento de jornaleros para la cosecha (García et al., 2017).

2.5 Características del empleo en la cadena productiva del café

La producción de café involucra a productores, comercializadores, inversionistas e intermediarios de bolsa de valores, transportistas, fabricantes de costales, distribuidores de insumos y detallistas, esta característica aunada a la estructura de la cadena productiva hace que se requiera de diferentes tipos de trabajo y cantidad de mano de obra (FAO, 2012).

En el primer eslabón de la cadena productiva se realizan labores como deshije, desombra y chaporro, el requerimiento de trabajadores es mínimo (Granados, 2011), por lo que se espera que para la ejecución de las labores se haga uso de la mano de obra fija, familiar o temporal, esto, en relación al modelo de producción. Sin embargo, en la temporada de cosecha, la demanda crece debido a que es una labor que se realiza de forma manual y debe realizarse en diversos momentos entre los meses de octubre y marzo (Vargas, 2007).

En esta etapa de la producción agrícola, las condiciones laborales han sido señaladas como precarias para los trabajadores (Lara, 2008) debido a que hay:

- Ausencia de contratos de trabajo
- Falta de seguridad de salud
- Jornadas de trabajo que superan las establecidas por la ley
- Ausencia del derecho al descanso y vacaciones pagadas
- Bajos salarios
- Presencia de trabajo infantil
- Malas condiciones en alojamiento a los trabajadores
- Falta de sindicalización

Posterior a la cosecha, siguen las labores de beneficio húmedo y beneficio seco, donde independientemente del modelo de producción, hay reducción de mano de obra. Estas labores, pueden ser realizadas por el productor o por personal contratado (García y Olaya, 2006).

Finalmente, en la comercialización, el café se distribuye al mercado nacional e internacional, donde se requiere de varios canales y de la intervención de diversos actores como, productores, acopiadores, comercializadores, transportistas, detallistas, agentes aduanales, distribuidores nacionales, por mencionar algunos (Figueroa, 2015).

2.6 Instituciones reguladoras en México

México tiene un lugar importante en la producción de café a nivel internacional y debido al encadenamiento que existe en su producción, donde se involucran miles de empleos, se creó en 1957, el Instituto Mexicano del Café (INMECAFE). El cual realizó acciones para el mejoramiento productivo; investigación y desarrollo; oferta de recursos financieros; asistencia técnica; capacitación a productores; investigación; adaptación de tecnología; acopio; comercialización y financiamiento; también era encargado del control de precio internos, protección del suelo, control de plagas y enfermedades y distribución de fertilizantes a los productores (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)), 2006).

Sin embargo, en 1982, las acciones del INMECAFÉ se redujeron: disminuyeron las compras directas de café, se redujeron beneficios como, créditos a productores y la asignación de insumos y servicios a productores (FAO, 2006), teniendo como resultado, su liquidación. Posterior a la desaparición del instituto en 1989 (Manuel, 2016) se implementaron acciones para el apoyo a los productores de café, una de ellas la creación del Consejo Mexicano del Café (CMC) en 1993, encargado de programas de apoyo a la cafeticultura mexicana. Dentro de estos programas destacan Alianza para el Campo (1996-2000), Programa Nacional Cafetalero 1995-2000, Retiro de Café de Calidades Inferiores (2002), Programa de Reconversión Productiva y el Fondo de Estabilización del Café (Akaki y Huacuja, 2006).

Hasta hoy, el IMECAFE, no ha vuelto a reinstaurarse pese a que, en 2016 se especuló que volvería a entrar en funciones como regulador, hasta el momento no ha iniciado actividades, sin embargo, el gobierno federal hizo la propuesta de establecer el Instituto Mexicano del Café en Xalapa, Veracruz, aunque aún no entra en funciones de manera oficial.

A pesar de la ausencia de un organismo federal dedicado a la regulación de la producción del café, existen organismos que se encargan de promover la cafecultura, brindar información y servicios correspondientes a la comercialización del café y a la mejora de cultivos, uno de ellos es la Asociación Mexicana de la Cadena Productiva del Café, A.C (AMECAFE), que brinda servicios para la habilitación como comercializador y exportador a productores u organizaciones, alta de productores al sistema de facturación, entre otras actividades.

Adicional a esto, el estado de Chiapas cuenta con el instituto del café, que tiene como principal función el control de los productores organizados en el estado, conectarlos con potenciales compradores dentro del país, llevar un control de la estadística de producción, brindar capacitación a los productores con el fin de fortalecer el desarrollo del café y aumentar la calidad del mismo.

2.7 Producción de café en Chiapas

Chiapas es el mayor productor de café en México, para el 2018 la superficie sembrada fue de 252,578 hectáreas, con una producción de 354,944 toneladas de café, incluyendo las diferentes variedades: orgánico, robusta y cereza sin clasificar, la cual, corresponde a un valor de 1,812,443 millones de pesos. La producción del estado se distribuye en 85 municipios, siendo Motozintla (11.8 %), Tapachula (8.9 %) y Siltepec (6.7 %), los municipios con mayor producción para el 2018 de acuerdo al Sistema Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP).

En el 2010, el Censo Cafetalero señaló que existían 183,761 productores distribuidos en todo el estado y con respecto a los productores organizados, de acuerdo a la base de datos del Instituto del Café de Chiapas, existen alrededor de 34,139 productores de Café distribuidos en 50 municipios del estado, los cuales están asociados a diferentes organizaciones, cabe señalar que la base de datos registra a los productores que forman parte de organizaciones, por lo que, los productores independientes no están incluidos.

En Chiapas podemos identificar los tres modelos que se presentaron anteriormente, uno ligado a empresas multinacionales con productores libres; otro por medio de organizaciones de pequeños productores ligados al comercio justo, ambos con características similares en cuanto a la mano de obra requerida a lo largo del año agrícola, donde la diferencia se identifica en la forma de comercializar su café y los cuidados en el cultivo, ya sea orgánico o convencional (Ruiz-Nájera et al., 2016). También se encuentra la producción bajo el modelo de fincas, quiénes tienen grandes extensiones de tierra destinada al cultivo y hacen uso de grandes cantidades de mano de obra en temporada de cosecha, además de participar de todo el proceso de producción y tener diferencias en su forma de comercializar el café (López, 2006).

La producción de café en Chiapas se desarrolla en su mayoría bajo un esquema de economía doméstica, donde además del cultivo de café, siembran maíz y otros productos agrícolas para el autoconsumo, la producción de café y de otros cultivos está estrechamente relacionada a la fuerza de trabajo familiar, lo que involucra a hombres, mujeres y niños, dependiendo del tamaño de la plantación y el tipo de cultivo que realicen, dentro de este esquema se ubican los modelos ligados al comercio justo y a multinacionales (Vargas, 2007).

Por su parte, en la producción en fincas, el fenómeno de migración laboral en temporada de cosecha ocurre en mayor proporción, debido a las grandes extensiones de tierra que se cultivan, por ello, en algunos casos, se requiere de la figura de los contratistas. Además, se cuenta con una planta base para el resto de las labores que involucra la producción del café durante todo el año (López, 2006).

Como se ha mostrado, el cultivo del café en Chiapas es una de las actividades agrícolas de mayor importancia para el estado y el país, la cual tiene una larga historia de producción que ha sido afectada por los cambios en la organización internacional del comercio, la desregulación del café y los nuevos modelos de comercialización.

Dentro de estos tres modelos productivos (comercio justo, multinacionales y fincas), de acuerdo a las políticas a las que responde el comercio justo, se espera que quienes producen bajo este modelo tengan mejores condiciones de empleo, afirmación que ha sido criticada por

diversos estudios, señalando que esta mejora a los productores se da de forma diferenciada o sólo en uno de los eslabones de la cadena productiva.

Lo que interesa en la presente investigación es identificar las semejanzas y diferencias en las dimensiones de calidad del empleo entre los tres modelos e identificar si la afiliación al comercio justo realmente resulta en mejor calidad del empleo con respecto al modelo ligado a una multinacional y el de las fincas, en los siguientes capítulos será abordado el desarrollo de la investigación para dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Capítulo III ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En este capítulo se presenta la estrategia metodológica utilizada para desarrollar la presente investigación que consiste en el análisis de la calidad del empleo en tres modelos de producción de café en Chiapas: el primero en organizaciones ligadas al comercio justo; el segundo, con productores libres ligados a empresas multinacionales; y el tercero, en fincas cafetaleras. Se describe el método comparativo bajo el cual se analizaron los tres casos; el proceso de selección de la muestra; operacionalización de conceptos y técnicas de recolección de información. Posteriormente, se describe el desarrollo de la investigación y las

características de los sujetos que formaron parte del trabajo de campo. Finalmente, se describe el plan de análisis de resultados y las limitaciones de la investigación.

3.1 Enfoque metodológico

Esta investigación se basa en el método cualitativo que busca acercarse a la realidad a través de entrevistas y observaciones al objeto de estudio, donde el investigador se guía por un marco de referencia para plantear las interrogantes, ir al campo y luego examinar los resultados obtenidos (Denzin y Lincoln, 2011). A partir de la información recabada en el trabajo de campo se obtienen datos descriptivos con los que se busca llegar a un conocimiento profundo y detallado del objeto de estudio. El diseño de investigación es flexible, es decir, se pueden realizar cambios durante la investigación conforme se van encontrando elementos relevantes para la comprensión del fenómeno (Martínez-Salgado, 2012; Taylor y Bogdan, 1994).

A partir de este enfoque, se optó por un estudio comparativo, que busca identificar las semejanzas y diferencias entre objetos comparables y las causas de las mismas, en este tipo de análisis se requiere de conceptos y dimensiones que sean capaces de ser aplicables a las unidades a observar. Algunos de los objetivos de un estudio comparativo son, 1) identificar las semejanzas y diferencias con una primer hipótesis y teoría; 2) observar las características particulares; 3) interpretar la diversidad; 4) comprobación de la hipótesis; y 5) explicación de la complejidad de las relaciones, establecimiento de generalizaciones o pautas particulares (Colino, 2004). Este método de investigación es usado también para identificar tendencias en las relaciones dentro de diversas organizaciones, además, busca revelar aspectos únicos de las unidades de análisis que con otro método serían difíciles de identificar (Lammers, 1978).

Para este caso, se realizó la comparación de tres modelos de producción para exportación de café en Chiapas, el primero, con productores organizados en una asociación civil ligada al comercio justo; el segundo con productores libres ligados a empresas multinacionales; y el tercero con un modelo de producción en fincas cafetaleras. Se decidió optar por una comparación entre los tres modelos de producción ya que, de acuerdo a lo encontrado en la revisión bibliográfica, se observarán diferencias de calidad en el empleo en cada modelo de

producción, con una clara diferencia en la producción bajo el modelo de comercio justo debido a las políticas que establece para la mejora en la calidad del empleo.

Es importante aclarar que el análisis de la calidad del empleo se hace desde la perspectiva del trabajador y presta mayor énfasis en el eslabón de la producción del café, aunque también se describen elementos relacionados al procesamiento y comercialización, con el fin de entender y describir los diferentes labores que comprenden la producción de café en Chiapas.

3.2 Selección de muestra

Para la selección de la muestra se consideró que el modelo de producción exportara el café y, derivado de esta primera selección, de acuerdo a la teoría y a otras investigaciones, se identificaron dos grandes modelos de producción, uno de exportación directa, con productores organizados bajo el modelo de comercio justo y otro, con productores libres ligados a empresas multinacionales. Sin embargo, por recomendación de la Dra. Carla Zamora, del Colegio de la Frontera Sur, quien ha realizado diversos estudios relacionados a la producción de café, se incluyó la producción en fincas, ya que ésta podría aportar mayor variación en los hallazgos.

Además, debido a la inseguridad en algunas regiones cafetaleras y de acuerdo a los modelos de producción a analizar, se optó por elegir a tres municipios en donde, de acuerdo a la información encontrada, se desarrollan los tres modelos de producción, estos son: Tapachula, Motozintla y Ángel Albino Corzo. Cabe mencionar que, en trabajo de campo previo, realizado en Julio del 2019, se estableció contacto con la sociedad civil Triunfo Verde, quienes accedieron a participar en el estudio, esta organización tiene el centro de sus operaciones en Jaltenango, localidad ubicada en Ángel Albino Corzo. Además, sin embargo, debido a la ubicación de los productores y las fincas, la investigación abarcó otras localidades, las cuales se detallarán más adelante.

Para el modelo de producción ligado a una multinacional, se identificó a intermediarios en Belisario Domínguez, localidad que se ubica a una hora de Motozintla, donde los productores acuden para la venta de su café en pergamino. Este es el modelo de producción que se

encuentra ligado a empresas multinacionales, donde el productor no tiene contacto directo con los compradores que exportan el café y solo vende su café a los intermediarios, quienes establecen contratos con comercializadoras que, a su vez, son las encargadas de la exportación del café. Adicional a ello, se identificó a un productor asociado a otra comercializadora en el municipio de Tapachula, que tiene relación directa con Nestlé.

En cuanto a la organización ligada al comercio justo, se acudió a la sociedad civil Triunfo Verde, ubicada en Jaltenango del Valle, la cual abarca los municipios de La concordia, Ángel Albino Corzo, Chicomuselo, Montecristo de Guerrero, Siltepec y Villa Corzo. Finalmente, se incluyeron dos fincas, ubicadas en Belisario Domínguez y Tapachula.

En el trabajo de campo, se realizaron mayor número de entrevistas a los productores asociados a la organización, esto, con el fin de obtener mayor detalle acerca de las dimensiones de calidad en este modelo, ya que, de acuerdo a la revisión bibliográfica el estar organizado bajo estos modelos de comercialización tiene como resultado mejor calidad en el empleo que repercute en su entorno familiar, por ello, se realizaron las entrevistas centralmente a productores que son los principales involucrados en este cambio de modelo y para quienes se espera esta mejora en la calidad del empleo.

3.3 Conceptos y operacionalización

La investigación consiste en el análisis de la calidad del empleo y las diferencias entre los tres modelos de producción. Para su operacionalización se consideran las dimensiones de la calidad del empleo utilizadas en diversos estudios y en la legislación actual (Infante y Vega Centeno, 2001; Lara Flores, 2008; Ley del Seguro Social, 2019; Ley Federal del Trabajo, 2019; Weller y Roethlisberger, 2011), a continuación se describen las dimensiones y su definición:

- Contrato: existencia de contrato donde se especifiquen las obligaciones y derechos laborales.
- Ingresos: cumplimiento del salario mínimo establecido por la ley y beneficios no salariales que complementen al ingreso como subsidios o apoyos al trabajador.

- Prestaciones: prestaciones mínimas establecidas en la ley, como vacaciones, días de descanso y aguinaldo.
- Jornada laboral: duración de jornadas establecidas por la ley.
- Trabajo infantil: presencia de trabajadores menores a 15 años.
- Equidad: igualdad en beneficios y cuestiones contractuales como, jornada, salario y tareas asignadas para hombres y mujeres, migrantes e indígenas.
- Seguridad en el empleo: provisión de equipo de seguridad ante actividades de riesgo en el trabajo y adecuada información acerca de riesgos
- Igualdad de oportunidades: capacitación brindada al empleado en su área de trabajo y la oportunidad de capacitación para movilidad en el puesto.
- Mano de obra migrante: estatus de mano de obra legal o ilegal
- Organización colectiva: existencia de alguna organización de los trabajadores con el fin de dar respuesta a los diferentes intereses de los trabajadores.
- Protección social: afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social o en su defecto a otro sistema de atención a la salud.

A continuación, se presenta la operacionalización de las dimensiones de la calidad del empleo para la investigación:

Tabla 3.1 Operacionalización de conceptos

Calidad del empleo en la producción de café

Dimensión	Indicador	Operacionalización	
Contrato	Forma de contratación	Empresa directa	
		Contratista	
	Tipo de contrato	Escrito	
		Verbal	
	Duración del contrato	Indefinido	
		Tarea	
		Temporal	
Ingresos	Ingreso percibido	Salario superior a \$123.22 diarios	
		Salario igual a \$123.22 diarios	
		Salario menor a \$123.22 diarios	
	Beneficios no salariales	Transporte	
		Alimentación	
		Bonos	Efectivo
			Especie
		Educación	
		Subsidios	
		Préstamos	
		Vivienda	
Prestaciones de ley	Vacaciones	Vacaciones pagadas	
		Vacaciones sin pago	
		Sin vacaciones	
	Aguinaldo	Con pago de aguinaldo	
	Días de descanso	Dos días de descanso	
		Un día de descanso	
		Sin días de descanso	
Jornada laboral	Duración de la jornada	Igual a 8 horas diarias	
		De 8 a 10 horas diarias	
		Superior a 10 horas diarias	

Trabajo infantil	Presencia de menores	Empleados menores de 15 años laborando	
Equidad	Jornada	Igualdad en jornada laborales para hombres, mujeres e indígenas	
	Tareas asignadas	Tareas asignadas específicamente para hombres, mujeres o indígenas	
	Salario	Igualdad salarial para hombres, mujeres e indígenas	
Seguridad en el empleo	Equipo de protección	Uso de quipo de protección en las labores de riesgo	
	Insumos de primeros auxilios	Cuentan con equipo para primeros auxilios en el área de trabajo	
Igualdad de oportunidades	Capacitación	Manejo de cultivo	Capacitación en el último año
		Técnica	Capacitación en el último año
		Personal	Capacitación en el último año
Igualdad de oportunidades	Movilidad en puestos	Oportunidad de ascenso	
Mano de obra	Migrante	Legal	
		Ilegal	
Organización colectiva	Sindicato	Existencia de sindicato u otro tipo de organización	
Protección social	Afiliación a seguridad social		
	Clínica cercana		
	Sin seguro		

Nota: Se presenta la operacionalización del concepto de Calidad del Empleo y sus indicadores

3.4 Técnicas de recolección de datos y fuentes de información

Para la ejecución de la investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas que consisten en una conversación guiada en donde el entrevistador tiene un objetivo y una relación de preguntas que irá desarrollando a lo largo de la conversación, sin embargo, esta guía de preguntas es flexible, el entrevistador dejará que el entrevistado estructure su respuesta y a partir de ellas irá desarrollando el resto de la conversación (Corbetta, 2003).

Se diseñaron dos guiones de entrevistas a partir de las dimensiones previamente presentadas, uno enfocado a los empleadores y otro a los empleados (Ver anexo 3), estas entrevistas fueron aplicadas a diferentes sujetos que, de acuerdo a la revisión bibliográfica, se identificaron como importantes en la determinación de la calidad del empleo. A continuación, se presenta el perfil de los sujetos a quiénes se entrevistó:

Tabla 3.2 Perfil de los sujetos

Modelo de producción	Sujetos	Descripción
Multinacional	Productor libre	Productores de café sin relación con alguna organización.
	Jornalero	Empleado que desempeña actividades de corte, deshije, chaporro y cuidado de la parcela.
	Intermediario	Compradores de café a productores, ellos hacen contratos con las comercializadoras para la venta de café
	Gerente	Encargado de relaciones públicas y coordinación de actividades
	Empleado de organización	Empleado que desempeña actividades técnicas y de capacitación
	Productor	Productor asociado a la organización

Organización	Jornalero	Empleado que desempeña actividades de corte, deshije y chaporro en la parcela.
Finca	Gerente	Encargado de la administración general de la finca.
	Administrador	Encargado del área operativa de la finca.
	Empleado permanente	Empleado que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado
	Jornalero temporal	Empleado que desempeña actividades por un periodo específico dentro la finca.
	Esposa de jornalero	Esposa de empleados que tienen vivienda dentro de la finca.

Nota: Descripción de los diferentes sujetos a entrevistar en cada modelo

Adicional a las entrevistas, se realizó la solicitud de información acerca del padrón de productores al Instituto del Café en Chiapas y se realizaron dos entrevistas a la Unión de Trabajadores Agrícolas en Chiapas; al asistente de proyectos y al representante estatal

3.5 Desarrollo de la investigación

La primera parte del trabajo de campo inició en Julio del 2019 en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, donde se realizó la visita al Instituto del Café y se obtuvo una lista del padrón de productores (esta lista es únicamente de productores relacionados con organizaciones). Posteriormente, se visitó el Museo del Café, en San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, para obtener mayor información acerca de los productores y posteriormente establecer contacto con ellos. Sin embargo, pese a que no se obtuvo una lista, se hizo el contacto con el representante de la sociedad civil Triunfo Verde, quién accedió a formar parte de la investigación.

En la segunda parte del trabajo de campo en el mes de febrero del 2020, la Dra. Carla Zamora, dio su orientación acerca de la zona y los sujetos de estudio considerando la situación de inseguridad en algunas regiones cafetaleras y la presencia de los modelos de producción que se analizan en la investigación. Así, aunque inicialmente no se había considerado la producción en fincas como parte del estudio, se incluyó este modelo de producción con la

finalidad de aportar mayor riqueza al análisis. La zona de estudio se definió en tres municipios principales: Tapachula, Motozintla y Ángel Albino Corzo.

Posteriormente se hizo el primer contacto con las fincas y organizaciones para la solicitud de entrevistas, de las cuales respondieron tres fincas y ninguna organización adicional a Triunfo Verde, sin embargo, solo una de las fincas dio apertura para la visita y entrevistas, agendando para las primeras semanas de marzo.

Las entrevistas se realizaron en los meses de febrero y marzo del 2020, se realizaron un total de 24 entrevistas, que tuvieron una duración promedio de 30 minutos, a continuación, se presenta una relación de las entrevistas realizadas a los diferentes sujetos:

Tabla 3.3 Relación de entrevistas realizadas

Nº	Lugar	Fecha	Modelo de producción	Nombre	Entrevistado
1	Jaltenango	7/02/2020	Comercio Justo	Señor Calixto	Empleado organización
2	Nueva Palestina	11/02/2020	Comercio Justo	Señora Julieta	Productor
3	Monte Cristo	11/02/2020	Comercio Justo	Señor Oscar	Productor
4	Chicomuselo	12/02/2020	Comercio Justo	Señor Bonifacio	Productor
5	Jaltenango	14/02/2020	Comercio Justo	Señor Lenin	Empleado organización
6	Siltepec	14/02/2020	Comercio Justo	Señor Francisca	Productor

7	Siltepec	14/02/2020	Comercio Justo	Señor Limbao	Productor
8	Belisario Domínguez	18/02/2020	Multinacional	Señor Ilber	Intermediario
9	Belisario Domínguez	18/02/2020	Multinacional	Señor Romeo	Intermediario
10	Belisario Domínguez	19/02/2020	Finca	Anónimo	Gerente
11	Belisario Domínguez	19/02/2020	Finca	Señor Rogelio	Trabajador
12	Belisario Domínguez	19/02/2020	Multinacional	Señor Elú	Productor
13	Siltepec	22/02/2020	Comercio Justo	Señor Inés	Productor
14	Siltepec	22/02/2020	Comercio Justo	Señor Pedro	Jornalero
15	Jaltenango	22/02/2020	Comercio Justo	Joven Osmar	Empleado organización
16	Tuxtla Gutiérrez	26/02/2020	Comercio Justo	Señor Hugo	Gerente
17	Tapachula	28/02/2020	Multinacional	Señor Chema	Productor
18	Carrillo Puerto	28/02/2020	Multinacional	Señor Eber	Jornalero
19	Carrillo Puerto	28/02/2020	Multinacional	Joven Adolfo	Jornalero
20	Tuxtla Gutiérrez	3/03/2020	Unión de trabajadores	Señor	Asistente de

			agrícolas	Gilberto	proyectos
21	Tuxtla Gutiérrez	3/03/2020	Unión de trabajadores agrícolas	Señor Guadalupe	Representante estatal
22	Tapachula	12/03/2020	Finca	Anónimo	Gerente
23	Tapachula	12/03/2020	Finca	Señor Conrado	Jornalero
23	Tapachula	12/03/2020	Finca	Señor William	Empleado indefinido
24	Tapachula	12/03/2020	Finca	Señor Francisca Solano	Esposa de empleado

Nota: Reporte de entrevistas realizadas en el trabajo de campo

En un primer momento el trabajo de campo se centró en la visita a Triunfo Verde para, a través de ellos realizar entrevistas a productores. Se realizó la visita a seis productores, un cortador de café y cuatro trabajadores de la organización, cabe mencionar que la ubicación de las parcelas de los productores se encuentra a varias horas de Jaltenango, por lo que el traslado promedio hacia cada localidad fue de tres horas.

A partir de la tercera semana de febrero se programó la visita a Motozintla, sin embargo, debido a la información obtenida por habitantes de la localidad, no se visitó la cabecera municipal y se visitó Belisario Domínguez, localidad que se encuentra a una hora de Motozintla y es el lugar a donde los productores llevan el café pergamino para su venta. En esa visita, únicamente un productor accedió a la entrevista y dos intermediarios, dentro de la entrevista surgió información de una finca que se encuentra a media hora de Belisario Domínguez.

Se visitó la finca ubicada en Belisario Domínguez y se obtuvo una entrevista con el gerente, la cual, a solicitud del entrevistado no fue grabada y tampoco se obtuvo acceso a los jornaleros dentro de la finca, debido a la restricción del mismo, la finca cedió su información a cambio de no ser nombrada en el estudio, por ello, en adelante se hará referencia a esta como “finca mexicana”, a pesar de la restricción, previo a la llegada del gerente se logró tener una breve entrevista con el administrador de la finca.

Para la última semana de febrero se estableció el contacto con un productor libre en Tapachula, dicho productor vende café a una comercializadora que trabaja directamente con Nestlé y también, a través de él se obtuvieron dos entrevistas más a sus trabajadores. En la segunda semana de marzo se visitó otra finca ubicada en la ruta del café en Tapachula, que también solicitó no ser nombrada en el trabajo de investigación, en adelante, se hará referencia a ella como “finca alemana”, en esta finca se entrevistó al gerente, un trabajador temporal, un trabajador permanente y a dos esposas de trabajadores.

Al final del desarrollo del trabajo de campo, la investigación abarcó un total de siete municipios; Ángel Albino Corzo, Chicomuselo, Monte Cristo de Guerrero, Motozintla, Siltepec, Tapachula, Tuxtla Gutiérrez, dentro de los cuales se visitaron siete localidades; Motozintla, Jaltenango del Valle, Nueva Palestina, Chicomuselo, Monte Cristo de Guerrero, Siltepec, Belisario Domínguez y Carrillo Puerto (Ver anexo 4).

Finalmente, aunque no estaba dentro del plan original de investigación, se ubicaron las oficinas de la Unión de Trabajadores Agrícolas del estado, en donde se obtuvieron dos entrevistas, una al representante y otra al asistente de proyectos.

3.6 Plan de análisis de resultados

A partir del método comparativo se presentan una serie de elementos guía para el análisis de la información que, de acuerdo a Colino (2004), consiste en desarrollar una primer hipótesis sobre el objeto de estudio, identificar las características de los sujetos a analizar, interpretar la diversidad encontrada, comprobar la hipótesis previamente plantada y finalmente, la

explicación acerca de los hallazgos encontrados, para establecer conclusiones y pautas particulares de la comparación realizada.

Para el análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo se seguirán los pasos mencionados anteriormente con un análisis de contenido que puede realizarse a partir de diferentes elementos, como, la selección de la comunicación estudiada; la selección de categorías; el objeto de estudio; parámetros de medición y evaluación; y unidades de registro y análisis (Piñuel, 2002). Para efectos de la presente investigación, se realizará el análisis de contenido, a partir de las categorías que construyen la forma en que será observado el objeto de estudio y se contrastan los conceptos con la teoría desde la cual se han elegido. Este análisis de la información se da en función de la fijación de objetivos y de la delimitación del objeto de estudio, en este caso, se analizan los resultados comparándolos con las dimensiones de calidad del empleo y la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, para a partir de este análisis dar respuesta a las preguntas de investigación.

En este caso, las entrevistas realizadas fueron grabadas, con excepción de la entrevista en la finca mexicana, donde se realizaron anotaciones a las preguntas realizadas al gerente. Posteriormente se transcribieron y se procedió a la codificación de las entrevistas de acuerdo a la operacionalización de la calidad del empleo, además, en la codificación se identificaron elementos que no habían sido contemplados originalmente, los cuales se detallan en el apartado de hallazgos.

3.7 Limitaciones del Alcance del Estudio

El desarrollo de la investigación, presentó limitaciones en el trabajo de campo que vale la pena resaltar debido a que son elementos que influyen en los resultados obtenidos:

1. La distancia entre los lugares donde se desarrolló el trabajo de campo ya que, para la visita a los productores, se requería de vehículos especiales para acceder a las parcelas, además de la guía de alguien que conozca al productor, hecho que condicionó el número de entrevistas y los productores a quienes se visitó, teniendo un alcance limitado para interactuar con diferentes sujetos y obtener mayor diversidad en los resultados obtenidos.
2. La disponibilidad del tiempo por parte de los entrevistados. Con la mayoría de los productores no se agendó la entrevista con anticipación, por lo que su duración se limitó a la disposición que tenían en el momento; con los trabajadores de la organización, a pesar de tener conocimiento de la investigación, debido a sus labores, la duración de las entrevistas se redujo; con los empleados en las parcelas, las entrevistas se realizaron al finalizar sus labores y no contaban con mucho tiempo extra para quedarse, por lo que las entrevistas se realizaron de forma rápida. En consecuencia, la oportunidad de obtener mayor información se redujo por el momento en que se realizó la entrevista y, por lo tanto, las respuestas pueden estar condicionadas por el entorno y tiempo, omitiendo información relevante.
3. Tiempo en que se desarrolló el trabajo de campo. Aunque se encontraban en temporada de cosecha, varios productores realizaron el corte de café antes por la falta de mano de obra. Por ello, quiénes contrataron personal estaban terminando la temporada de cosecha, lo que redujo la posibilidad de entrevistar a más jornaleros. Como resultado se obtuvieron pocas entrevistas a trabajadores y los resultados se centraron en la información dada por los productores sin tener la oportunidad de contrastar diferentes puntos de vista con otros jornaleros.
4. Negación por parte del empleador. Existió negación de los empleadores a realizar entrevistas a sus trabajadores y a responder preguntas relacionadas al salario, hecho que limitó la información en este indicador. A pesar de este vacío de información, se pueden hacer deducciones sobre el cumplimiento del salario mínimo, sin embargo,

obtener el dato específico brinda mayor entendimiento del panorama actual para los trabajadores.

En los siguientes capítulos se presentan los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo, los hallazgos y conclusiones en torno a la calidad del empleo en la producción de café en Chiapas.

Capítulo IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante el trabajo de campo realizado en los meses de febrero y marzo del 2020 en diferentes municipios del estado de Chiapas, se

realizaron 24 entrevistas a productores, jornaleros, gerentes de fincas, trabajadores de las fincas y trabajadores de la organización.

El capítulo se estructura de la siguiente forma: en un primer apartado se presenta una descripción de los puestos y actividades identificados en la producción de café en Chiapas, se continúa con el perfil de los tres modelos analizados; posteriormente se presentan los resultados para las dimensiones realizando una comparación con lo señalado en la legislación; se hace una breve conclusión acerca de los resultados y los principales hallazgos; y finalmente, se comparan los resultados con otras investigaciones similares.

4.1 Descripción de puestos y actividades

En el desarrollo del trabajo de campo se identificaron diferentes puestos y actividades en la producción (ver anexo 5), así como diferencias en la demanda de mano de obra. Algunos de estos puestos se encuentran presentes en los tres modelos e incluso tienen similitudes en cuanto a la demanda de mano de obra requerida, a continuación, se presentan los diferentes puestos, se especifica en qué modelo se identificaron, la cantidad promedio de la demanda laboral:

Tabla 4.1 Demanda de mano de obra: Comercio Justo

Mano de obra labores del cultivo: Comercio Justo		Mano de obra labores administrativos: Comercio Justo	
Puesto	Demanda	Puesto	Demanda
Jornalero- Cortador	5-12	Gerente	1
Cocinero	1	Administración	3
Jornalero- Chaporro	2-5	Control de calidad y certificación	1
Jornalero- Desombra	2-5	Producción	1
Jornalero- Deshije	2-5	Técnico	3

Jornalero- Poda	2-5	Intendencia	1
-----------------	-----	-------------	---

Nota: Resultados del trabajo de campo en la demanda de obra

Tabla 4.2 Demanda de mano de obra: Multinacional

Mano de obra: Multinacional	
Puesto	Demanda
Jornalero- Cortador	5-12
Jornalero- Chaporro	2-5
Jornalero- Desombra	2-5
Jornalero- Deshije	2-5
Jornalero- Poda	2-5

Nota: Resultados del trabajo de campo en la demanda de obra

Tabla 4.3 Demanda de mano de obra en labores del cultivo: Finca

Mano de obra labores del cultivo: Finca		Mano de obra administrativos: Finca	
Actividad	Demanda	Puesto	Demanda
Cortadores	300	Gerente	1
Cocinero	No especificado	Legal	No especificado
Chaporro	No especificado	Recursos humanos	2
Desombra	No especificado	Ventas	No especificado
Deshije	No especificado	Administrador	1
Poda	No especificado	Bodegas	No especificado
Contratista	2		
Caporal	No especificado		
Mayordomo	No especificado		

Nota: Resultados del trabajo de campo en la demanda de obra

4.1 El café en Chiapas, tres Modelos de producción: Comercio justo, multinacionales y fincas

La investigación consistió en una comparación entre los tres modelos de producción, se entrevistó a la sociedad civil Triunfo Verde; dos Fincas, y Productores ligados a empresas Multinacionales e intermediarios. En esta sección se describen los tres modelos analizados en la investigación, se incluye lo siguiente: inicios de sus operaciones, actividades desarrolladas, demanda de mano de obra anual y dinámica para la exportación del café.

4.1.1 Modelo de comercio justo: sociedad civil Triunfo Verde

Inició operaciones en el año 2000 como una iniciativa de pequeños productores ante las problemáticas de comercialización y financiamiento en el cultivo de café. Iniciaron con la producción desde el primer año de su fundación con la producción orgánica y en 2005 ingresaron al sistema de comercio justo, certificaciones con las que continúan actualmente (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

La organización cuenta con una planta base de 13 personas que se distribuyen en personal administrativo y contable; producción; certificación y control de calidad; gerencia; vivero y técnicos. En temporada de certificaciones se contratan alrededor de tres técnicos más para realizar visitas a las parcelas, esto durante los meses de septiembre a noviembre (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

Cuentan con 498 productores asociados que en temporada de cosecha pueden contratar un promedio de seis personas, sin embargo, en los últimos años la contratación de personal ha disminuido, lo que provoca que muchos realicen el corte con mano de obra familiar, a pesar de ello, en total, durante la cosecha pueden emplearse un aproximado de 2,988 personas. En el resto de las actividades normalmente se contrata a una o dos personas y se suman a las labores,

la mano de obra familiar (Señor Inés, Comunicación personal, 22 febrero 2020; Señora Julieta, Comunicación personal, 11 febrero 2020).

El proceso del cultivo se da de la siguiente forma: la temporada de cosecha se realiza en los meses de noviembre hasta marzo; el resto del año realizan labores de deshije, chaporro, desombra y poda, las fechas para realizar estas actividades dependen de la decisión de cada productor, la ubicación y condición de la parcela.

Como organización, inician actividades en el mes de Julio con informes a los productores acerca de las ventas totales y el precio final al que vendieron el café, además, inicia la planificación del control interno de las parcelas para la visita de las certificadoras (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020). En agosto celebran la asamblea con todos los productores para rendir informes del trabajo realizado y se establece la planeación para el próximo año acerca de la forma en que se invertirá el premio social² (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

En septiembre se hace la planeación para los préstamos que serán otorgados a los productores con relación a la productividad esperada, además en ese mes y hasta noviembre se realiza el trabajo de la verificación de parcelas, es decir, los técnicos de la organización realizan visitas a las parcelas de todos los productores para comprobar que se está realizando un manejo adecuado del cultivo (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020). Posterior a esta verificación, en diciembre reciben a la certificadora orgánica³, que realiza la visita cada año y a comercio justo⁴ cada dos años (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

En diciembre también inician los trámites para los créditos que son brindados a los productores, para los cuales asignan un monto máximo en relación con la cantidad de café que el productor espera entregar ese año, el método de pago es con el café del productor, es decir,

² Incentivo que reciben como productores de comercio justo, se trata de un promedio de 10 dólares por productor (Señor Hugo, Entrevista, 2020).

³ Esta certificación consiste en una auditoría acerca del café que se procesó en el año, cuanto se vendió y a quién se vendió (Señor Hugo, Entrevista, 2020)

⁴ Se solicita información sobre el proceso, cuanto se vendió y a quién, cantidad pagada al productor por su café e información acerca del premio social, donde se verifica que se invirtió en actividades o insumos que beneficiaron al productor (Señor Hugo, Entrevista, 2020)

al llevar su café a la bodega, al monto que recibiría por la venta del café se le descuenta lo correspondiente al préstamo (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020). En enero inician con las actividades de acopio de café en la bodega, donde se analiza la calidad del café, se obtienen el rendimiento y mancha del café, esto, con el fin de hacer un análisis de la calidad del café para cada ciclo, detectar los principales problemas y programar los talleres necesarios para la mejora en la calidad del café (Señor Calixto, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

A partir de febrero inicia la comercialización del café, establecen contratos para la exportación del café, proceso que se extiende hasta el mes de junio y a partir de ahí, vuelven a iniciar con el trabajo de rendir informes a los productores (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

El proceso de venta del café se inicia con el envío de una muestra del café al cliente potencial para su catación y después confirmar la compra, una vez asegurada, la organización se encarga de la logística para la exportación que incluye el procesamiento del café, envasado, contratación de transporte, custodia y agente aduanal. En total, para el último año exportaron 15 mil quintales de café a pequeñas y medianas empresas tostadoras en Estados Unidos, Bélgica, Francia y Alemania donde el método de pago y precio del café se establece con relación a los lineamientos de comercio justo (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

Por la venta del café, los productores reciben el pago en dos momentos, el primero en la entrega del café en el acopio en los meses de febrero y marzo; y el segundo, en el mes de junio. Una vez terminada la comercialización del café se rinden informes acerca del precio total en que se vendió el café, la organización vende el café entre 220-250 pesos el kilo (Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

4.1.2 Modelo ligado a empresas multinacionales

Como se mencionó en el apartado contextual, la dinámica de producción ligada a empresas multinacionales consiste en relaciones de intermediación dentro de la cual participan productores libres, intermediarios y comercializadoras.

En este modelo los productores se dedican a la producción del café durante el año y una vez tienen el café pergamino⁵, realizan la búsqueda de intermediarios o comercializadoras que ofrezcan el mejor pago por el café basándose en el precio de la bolsa al día. Una vez vendido a los intermediarios, estos hacen el contacto con las comercializadoras para la catación y venta del café, que puede ser de café pergamino u oro. Este proceso de compra y venta se realiza en los meses de octubre a abril.

También existen diferentes comercializadoras a las cuales pueden acudir directamente los productores para la venta de su café. Algunas de ellas han implementado lineamientos para asegurar relaciones de compra-venta con productores, acerca de esto uno de los entrevistados señaló: “tengo que demostrar todo el trabajo que ya hice para poder vender con ellos. Ellos deben saber el origen, tú me dices que planta es la que tienes, vas a campo, cuanto tiempo tiene, cuanto sembraste, ellos quieren saber qué producto le van a llevar en taza al que le toma” (Señor Elú, Comunicación personal, 18 febrero 2020).

Otras han implementado programas en conjunto con empresas multinacionales como la Asociación del Código Común para la Comunidad Cafetera o 4C de Nestlé, uno de los productores comentó acerca de éste: “nos dan un incentivo a final del año, por ejemplo, vendes tantos kilos, te dan cincuenta centavos por kilo, [...] tienes un reglamento, tienes que no aplicar herbicidas, no aplicar fertilizantes químicos, conservar naturaleza, conservar animales, conservar el bosque, no talar, ciertas medidas, entonces, estamos en ese programa”(Señor Chema, Comunicación personal, 28 febrero 2020).

Con respecto a la mano de obra, dentro de la producción en las parcelas, el promedio de personas contratadas para temporada de cosecha es el mismo. Por su parte los intermediarios

⁵ El café sin procesamiento, producto resultante de lavar el fruto del cafeto, quitarle todas las capas externas y secarlo (Ávila, 2020).

suelen contratar alrededor de dos hombres para la movilización del café a las casas comerciales, esta es la única contratación que realizan en el año, uno de los intermediarios señaló que alrededor de 500 productores tienen relación con él para vender su café (Señor Ilber, Comunicación personal, 18 febrero 2020).

Acerca de la exportación, ni los productores e intermediarios forman parte directa de este proceso, quienes realizan la logística para exportación son las casas comerciales, las cuales, de acuerdo a las entrevistas, venden a Starbucks y Nestlé principalmente. Acerca de esto, uno de los entrevistados señaló, “las casas comerciales, todas compran para Nestlé, está egos, café california, cafesca, está Coffee maya, todas compran para Nestlé, pero ya uno va buscando donde te dan mejor trato y ahí entregamos, pero finalmente es para Nestlé”(Señor Chema, Comunicación personal, 28 febrero 2020)

4.1.3 Modelo en fincas

En la investigación se obtuvo información de dos fincas, las cuales presentan características diferentes, a continuación, se presenta el perfil de cada una, ambas aparecen en el estudio bajo acuerdo de confidencialidad por lo que, se utiliza un nombre diferente para diferenciar entre una y otra.

4.1.3.1 Finca alemana

De origen alemán, se constituyó en los años ochenta con una inversión de colaboradores y préstamos de financieras alemanas, desde el inicio, su producción se dedicó exclusivamente a la exportación del café a Alemania.

La finca cuenta con una extensión de 800 hectáreas para el cultivo del café. Realizan todo el proceso de producción, desde la siembra, cuidado, cosecha, transformación y exportación del café. Además de la producción y venta, cuentan con servicios turísticos como recorridos a la

región, restaurante, hotel y spa con actividades durante todo el año (Anónimo 1, Comunicación personal, 12 de marzo 2020a).

Debido a la gran extensión de tierra dedicada al cultivo, la demanda de mano de obra durante todo el año es alta y esta aumenta en la temporada de cosecha, donde se requiere de 400 personas. Para cubrirla, la finca cuenta con una población total de 400 personas, de las cuales aproximadamente 180 son trabajadores permanentes, quiénes en temporada de cosecha se dedican al corte de café, además esperan la llegada de migrantes guatemaltecos que conocen las temporadas en que se contrata mano de obra para las actividades específicas como el corte, deshije y chaporro (Anónimo 1, Comunicación personal, 12 marzo 2020a).

La venta del café se realiza a partir de un contrato con el cliente, donde demuestran los costos de producción para establecer un precio que cubra los costos y genere utilidad para la finca, con base en ese precio se negocia con el cliente, es decir, no se regulan bajo el precio de la bolsa. La venta de su café es en oro y sus principales compradores son Estados Unidos, Alemania y Asia (Anónimo 1, Comunicación personal, 12 marzo 2020a).

4.1.3.2 Finca mexicana

Inició operaciones con dueños alemanes y posteriormente pasó a ser propiedad de un corporativo de empresarios mexicanos quiénes continúan actualmente dirigiendo la producción (Anónimo 2, Comunicación personal, 18 febrero 2020b).

Cuenta con una extensión de 530 hectáreas dedicadas al cultivo del café, realizan todo el proceso de producción, desde la siembra, cuidado, cosecha, selección de granos y exportación al extranjero, además, llevan a cabo la descafeinización para la venta a empresas dentro del país (Anónimo 2, Comunicación personal, 18 febrero 2020b).

En temporada de cosecha tienen una demanda de mano de obra de aproximadamente 300 personas, para cubrir esta demanda recurren a contratos con contratistas guatemaltecos, quienes proveen de mano de obra migrante. Ellos establecen un pago por cada trabajador que

llevan a la finca y un costo por el traslado de los trabajadores hasta la finca. Para el resto de las actividades realizadas en el año como el mantenimiento de la planta, comercializar y atender las actividades administrativas, se cuenta con una planta base de 15 personas (Señor Rogelio, Comunicación personal, 18 febrero 2020).

Para la venta del café establecen contratos directos con sus compradores, fijan un precio que sea rentable para la finca y posterior a esta fijación, realizan el envío. Sus principales clientes son Estados Unidos y Alemania con la venta de café oro, sin embargo, uno de los enfoques de la finca es la venta de café descafeinado en México (Anónimo 2, Comunicación personal, 18 febrero 2020b).

4.2 Análisis de resultados

Como se mencionó en el apartado teórico, para esta investigación, la calidad del empleo, se compone de las siguientes dimensiones: 1) tipo de contrato, 2) ingresos 3) prestaciones de ley, 4) jornada laboral, 5) trabajo infantil, 6) equidad, 7) seguridad en el empleo, 8) igualdad de oportunidades, 9) mano de obra, 10) organización colectiva, 11) protección social. A continuación se presentan los resultados para cada dimensión de los tres modelos a analizados: Modelo de Comercio Justo, Modelo Ligado a Multinacionales y Modelo en Fincas.

Para fines de claridad, se presentan en primer lugar los resultados obtenidos con respecto al empleo de los jornaleros y después lo correspondiente a áreas administrativas y técnicas.

4.2.1 Contrato

Esta dimensión está conformada por la forma de contratación, el tipo de contrato y la duración. La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 25 que deben existir contratos escritos colectivos o individuales que contengan el nombre, nacionalidad, sexo; si la relación es por obra o tiempo determinado, temporada de capacitación inicial; el servicio que se prestará, lugar; duración de la jornada; forma y monto del salario; días de descanso y

vacaciones. Además, indica que la ausencia de un contrato escrito no anula los derechos para el trabajador.

En los resultados se identificó que, para los trabajadores en las labores del cultivo, el contrato puede realizarse directamente con la empresa o a través de intermediarios debido a que hay jornaleros que llegan a la región y solicitan trabajo directamente con el productor; mientras que otros son contratados por medio de un intermediario, pero este no recibe un pago por el contacto, simplemente conecta al trabajador con el empleador. También se identificó la figura del contratista, quién hace el trato con el empleador y establece una comisión por cada trabajador. La mayoría de los contratos son verbales, a excepción de una de las fincas que también cuenta con acuerdos específicos para el pago de las labores.

A continuación, se presentan las actividades y la forma de contratación para los tres modelos:

Tabla 4.4 Contratación Jornaleros: Comercio Justo

Forma de contratación: Comercio Justo					
Actividad	Duración	Tipo de contrato	Jornada	Salario	Trato
Corte	Temporal (tres meses)	Verbal	No establecida (el jornalero decide)	Definido por el productor	Directo o intermediario
Cocinero	Temporal (tres meses)		Se establece en función de los horarios de comida		
Deshije	Temporal (3 semanas – 1 mes)		Se define entre el productor y el jornalero	Se define entre el productor y el jornalero	Directo con el productor
Chaporro	Temporal (2				

Desombra	semanas)				
Poda					

Nota: Resultados de contratos en el trabajo de campo.

Tabla 4.5. Contratación Jornaleros: Multinacional

Forma de contratación: Multinacional					
Actividad	Duración	Tipo de contrato	Jornada	Salario	Trato
Corte	Temporal (3 semanas)	Verbal	No establecida (el jornalero decide)	Definido por el productor	Directo o intermediario
Deshije	Temporal (3 semanas – 1 mes)		Se define entre el productor y el jornalero	Se define entre el productor y el jornalero	Directo con el productor
Chaporro	Temporal (2 semanas)				
Desombra					
Poda					

Nota: Resultados de contratos en el trabajo de campo

Tabla 4.6 Contratación Jornaleros: Finca

Actividad	Forma de contratación: Finca				
	Duración	Tipo de contrato	Jornada	Salario	Trato
Corte	Temporal (3	Verbal para los habitantes de la finca que se suman a esta tarea.	7am-2pm		Contratista / Directo con la finca

	meses)	Escrito para los trabajadores permanentes y migrantes		Definido por la finca	
Siembra	Temporal (No especificado)	Escrito: trabajadores permanentes y migrantes	7am-2pm (Existe libertad en el horario para iniciar sus labores)		Directo con la finca
Deshije					
Chaporro					
Desombra					
Cocinero					
Poda					

Nota: Resultados de contratos en el trabajo de campo

El modelo de comercio justo y las fincas, son quienes tienen actividades administrativas; en el modelo de comercio justo, se identificó mayor incertidumbre debido a la ausencia de contrato y a la informalidad del trato establecido con el empleado. Al respecto uno de los entrevistados señaló: “me dijo, hay chamba para ti, de aquí hasta cuando tu digas, hasta que tu digas chamba hay no hay tiempo límite”(Joven Osmar, Entrevista, 22 febrero 2020). Además, durante la verificación de las parcelas, previo a la visita de las certificadoras, hay contratación temporal en el área técnica, esta contratación es exclusivamente para la visita a las parcelas durante los meses de septiembre a diciembre, en donde el contrato también es verbal (Joven Osmar, Comunicación personal, 2020).

A continuación, se presentan los resultados para el área administrativa en los modelos de Comercio Justo y fincas, ya que el modelo de Multinacionales no cuenta con área administrativa:

Tabla 4.7 Formas de contratación administrativos: Comercio Justo

Forma de contratación: Comercio Justo

Áreas	Duración	Tipo de contrato	Jornada	Salario	Trato
Gerente	Un año (renovación anual)	Escrito: Establece horarios y salario.	8:30am- 5pm	Establecido por la organización	Directo con la organización
Administración					
Control de calidad y certificación					
Producción	Indefinida	Sin contrato			
Técnicos	Indefinida				
	Temporal (3 meses)				
Intendencia	Indefinida				

Nota: Resultados de contratos en el trabajo de campo

Tabla 4.8 Formas de contratación administrativos: Finca

Forma de contratación: Finca					
Áreas	Duración	Tipo de contrato	Jornada	Salario	Trato
Gerencia	Un año (Renovación anual)	Escrito: Establece horarios, salario y prestaciones de ley	7am- 3pm	Establecido por la finca	Directo con la finca
Legal					
Recursos					

humanos					
Ventas					
Administrador					
Bodegas					

Nota: Resultados de contratos en el trabajo de campo

4.2.2 Ingresos

La dimensión de ingresos está conformada por el salario percibido por el empleado y los beneficios no salariales dentro de los que se encuentran: transporte, vivienda, alimentación, bonos, servicio de guardería y préstamos. Los salarios dentro del país se dividen por regiones, para la región de estudio el salario mínimo es de 122.23 pesos (Salarios mínimos, 2020). La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 83, que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, de obra o comisión; que el trabajador y el patrón podrán convenir el monto siempre y cuando cumpla con los estándares de salario y jornada. Además, en el artículo 85 se precisa que el salario nunca debe ser menor al fijado por la ley y aunque sea por unidad debe ser tal que, para una jornada de 8 horas, dé como resultado el monto de salario mínimo. Señala, el derecho de los trabajadores de recibir aguinaldo anual y que los plazos para el pago no deberán ser mayor a una semana (para trabajo material) o quince días (para el resto de los trabajadores), también menciona consideraciones para el reparto de utilidades en el que se debe incluir a todos los trabajadores (Art. 117).

Los resultados para esta dimensión no presentaron grandes variaciones, para las labores del cultivo se identificaron diferencias en cuanto al pago a los cortadores de café en la producción en fincas, pero en el resto de las actividades en los tres modelos los resultados fueron similares.

A continuación, se presentan los resultados para cada modelo y actividades correspondientes a las labores del cultivo.

Tabla 4.9 Salarios jornaleros: Comercio Justo

Salarios Comercio Justo			
Actividad	Salario por día	Salario por tarea	Plazo para el pago
Cortadores	\$100	\$120	Al finalizar la temporada de cosecha
Cocinero	\$100		
Chaporro	\$120	\$1,000 hectárea	Semanal
Desombra	\$130	\$25 por árbol	Semanal
Deshije	\$120	\$15 por árbol	Semanal
Poda	\$100	\$2,3000 hectárea	Semanal

Nota: Resultados de salarios en el trabajo de campo

Tabla 4.10 Salarios jornaleros: Multinacional

Salarios Multinacionales			
Actividad	Salario por día	Salario por tarea	Plazo para el pago
Cortadores	\$100	\$120	Quincenal
Chaporro	\$120	\$1,000 hectárea	Semanal
Desombra	\$130	\$25 por árbol	Semanal
Deshije	\$120	\$15 por árbol	Semanal
Poda	\$100	\$2,3000 hectárea	Semanal

Nota: Resultados de salarios en el trabajo de campo

Tabla 4.11 Salarios jornaleros: Finca

Salarios Fincas			
Actividad	Salario por día	Salario por tarea	Plazo para el pago

Caporal	\$125	-	Quincenal
Mayordomo	\$175	-	Quincenal
Cortadores	-	\$2.5 el kilo	Quincenal
Chaporro	\$120	-	Quincenal
Desombra	\$130	-	Quincenal
Deshije	\$120	-	Quincenal
Poda	\$100	-	Quincenal

Nota: Resultados de salarios en el trabajo de campo.

A partir de estos resultados, se observa que la producción ligada al comercio justo, infringe directamente lo señalado por la legislación acerca de la retención del salario, ya que para los cortadores no hay un pago hasta finalizar la temporada de corte con el propósito de asegurar que los cortadores no se irán antes y así garantizar el corte total en las parcelas.

Con respecto al salario mínimo actual de 123.22 pesos diarios, con excepción de la desombra, el resto de las actividades para todos los modelos, son pagadas por debajo del salario mínimo establecido. Sin embargo, en la producción en fincas, las figuras del mayordomo y caporal, tienen salarios que se encuentran dentro de lo establecido por la ley. Para el área administrativa, los entrevistados se negaron a hablar del tema salarial, únicamente se obtuvo información acerca del pago a los técnicos, el cual es de 4,000 pesos quincenal.

Beneficios no salariales

Los beneficios no salariales son brindados a los empleados temporales en los tres modelos, sin embargo, las fincas brindan algunos de estos beneficios a trabajadores permanentes. El modelo de Comercio Justo y el ligado a Multinacionales brindan estos beneficios únicamente a los trabajadores migrantes, en condiciones similares para ambos modelos. A continuación, se presentan los resultados para cada modelo:

Tabla 4.12 Beneficios no salariales jornaleros: Comercio Justo

Beneficios no salariales: Comercio Justo (Jornaleros migrantes)	
Beneficio	Descripción
Vivienda	Se asigna un cuarto para el grupo de trabajadores si es una familia, si no, se separan por hombres y mujeres, este cuarto se ubica dentro de la parcela del productor.
Alimentación	Proporcionada por el productor, se preparan los alimentos o en su defecto, si llega una mujer con el grupo de trabajadores ella se dedica a la preparación de los alimentos para el resto de los trabajadores
Transporte	Los productores van por los trabajadores a los municipios cercanos para llevarlos a las parcelas y en otros casos, los trabajadores llegan por cuenta propia.

Nota: Resultados de beneficio son salariales en el trabajo de campo

Tabla 4.13 Beneficios no salariales jornaleros: Multinacional

Beneficios no salariales: Multinacional (Jornaleros migrantes)	
Beneficio	Descripción
Vivienda	Se asigna un cuarto para el grupo de trabajadores si es una familia, si no, se separan por hombres y mujeres, este cuarto se ubica dentro

	de la parcela del productor.
Alimentación	Proporcionada por el productor, se preparan los alimentos o en su defecto, si llega una mujer con el grupo de trabajadores ella se dedica a la preparación de los alimentos para el resto de los trabajadores
Transporte	Los productores van por los trabajadores a los municipios cercanos para llevarlos a las parcelas y en otros casos, los trabajadores llegan por cuenta propia.

Nota: Resultados de beneficio son salariales en el trabajo de campo

Tabla 4.14 Beneficios no salariales jornaleros: Finca

Beneficios no salariales: Finca		
Beneficio	Permanentes	Temporales
Vivienda	Se proporcionan casas habitación con los servicios de agua y luz, los cuales son cubiertos por los trabajadores.	Cuentan con lo que comúnmente se llama “galleras”, que son galeras donde alojan a todos los trabajadores.
Alimentación	Hay un cocinero que se dedica a la preparación de los alimentos para los trabajadores.	
Transporte		La finca mexicana paga por el transporte de los trabajadores a la finca. La finca alemana brinda un apoyo para transporte a los trabajadores que llegan.
Guarderías		Servicio para los trabajadores que viajaron con bebés y un servicio de

		escuela temporal donde se asigna a un maestro para atender a los hijos de los jornaleros.
--	--	---

Nota: Resultados de beneficio son salariales en el trabajo de campo

Acerca de los resultados en la producción en fincas, se identifican diferencias entre las instalaciones brindadas a los trabajadores: la finca alemana cuenta con escuelas dentro de sus instalaciones e iglesias que fueron construidas a través de proyectos gestionados por la finca con el apoyo del gobierno en el caso de las escuelas y con el apoyo de compradores extranjeros para la construcción de casas e iglesia. Además, se identifican pequeños negocios de abarrotes y papelerías como iniciativa de los habitantes. Por su parte, en la finca mexicana se observaron las galeras donde son alojados los trabajadores temporales, en esa misma sección un grupo de casas que corresponde al personal de planta y en otra parte de la finca, la casa habitación del administrador.

4.2.3 Prestaciones de ley

Las prestaciones de la ley se conforman por tres elementos, vacaciones, aguinaldo y días de descanso. Con respecto a las vacaciones, el artículo 77 indica que los trabajadores que presenten servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados; los días de vacaciones deben ser continuos por seis días (art. 78), no podrán ser compensadas con remuneración (art. 79) y los trabajadores tienen derecho a una prima no menor del 25 por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el periodo de vacaciones (art. 80).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para los tres modelos de producción, respecto a las prestaciones para cada actividad:

Tabla 4.15 Prestaciones jornaleros: Comercio Justo

Prestaciones: Comercio Justo			
Puesto	Vacaciones	Aguinaldo	Descanso
Cortador	No	No	Domingo
Cocinero	No	No	Sin descanso
Chaporro	No	No	Domingo
Desombra	No	No	Domingo
Deshije	No	No	Domingo
Poda	No	No	Domingo

Nota: Prestaciones de Ley en el trabajo de campo

Tabla 4.16 Prestaciones jornaleros: Multinacional

Prestaciones: Multinacionales			
Puesto	Vacaciones	Aguinaldo	Descanso
Cortador	No	No	Domingo
Chaporro	No	No	Domingo
Desombra	No	No	Domingo
Deshije	No	No	Domingo
Poda	No	No	Domingo

Nota: Prestaciones de Ley en el trabajo de campo

Tabla 4.17 Prestaciones jornaleros: Finca

Prestaciones: Finca			
Puesto	Vacaciones	Aguinaldo	Descanso
Jornalero permanente	No	Sí*	Domingo
Caporal	No	No	Domingo

Mayordomo	No	No	Domingo
Cortador	No	No	Domingo
Cocinero	No	No	Domingo
Chaporro	No	No	Domingo
Desombra	No	No	Domingo
Deshije	No	No	Domingo
Poda	No	No	Domingo

Nota: Prestaciones de Ley en el trabajo de campo

*Solo se refiere a la finca alemana

Con respecto a las labores del cultivo, se observa que las condiciones son prácticamente iguales para los tres modelos y la única diferencia se encuentra en la finca alemana, quién brinda aguinaldo a sus jornaleros permanentes, sin embargo, para el resto de los trabajadores no existe ninguna de las tres prestaciones.

A continuación, se presentan los resultados para el área administrativa en el modelo de comercio justo y las fincas:

Tabla 4.18 Prestaciones a administrativos: Comercio Justo

Prestaciones: Comercio Justo			
Puesto	Vacaciones	Aguinaldo	Descanso
Gerente	Sí, sin pago.	No	Sábado medio día y domingo
Administración	Sí, sin pago.	No	
Control de calidad y certificación	Sí, sin pago.	No	
Producción	Sí, sin pago.	No	
Técnicos	Sí, sin pago.	No	
Intendencia	Sí, sin pago.	No	

Nota: Prestaciones de Ley en el trabajo de campo

Tabla 4.19 Prestaciones a administrativos: Finca

Prestaciones: Fincas			
Puesto	Vacaciones	Aguinaldo	Descanso
Gerencia	Sí, con pago	Sí	Sábado medio día y domingo
Legal	Sí, con pago	Sí	
Recursos humanos	Sí, con pago	Sí	
Administrador	No	Sí	No
Ventas	Sí, con pago	Sí	Sábado medio día y domingo
Bodegas	Sí, con pago	Sí	

Nota: Prestaciones de Ley en el trabajo de campo

Para el área administrativa en las fincas, ambas brindan aguinaldo y vacaciones sin paga a sus trabajadores, sin embargo, con respecto a las vacaciones y los días de descanso, la finca mexicana no brinda días de descanso a su administrador debido a que no cuenta con más personal y, por ende, aunque no trabaja el día domingo en labores específicas, tiene que mantener la disponibilidad para cualquier percance que se pueda presentar.

Por su parte, en el modelo de comercio justo, el personal tiene como días de descanso el mediodía del sábado y domingo, sin embargo, en las temporadas en que el trabajo se intensifica debido al acopio del café o la verificación de parcelas, suelen quedarse el día sábado tiempo completo o incluso horas extras, las cuales no son pagadas; con respecto a las vacaciones, se les dan las vacaciones de Semana Santa y Navidad con pago, sin embargo, el aguinaldo no se da a ningún trabajador.

4.2.4 Jornada laboral

Esta dimensión consiste en señalar la duración de la jornada laboral, al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece como jornada máxima 8 horas al día, esta se puede fijar entre el trabajador y el patrón sin exceder los máximos establecidos por la ley (art. 59), además el empleador tiene la obligación de brindar un descanso mínimo de media hora en una jornada (art. 63).

Para los tres modelos, en el corte, aunque se establezca una jornada base (7am a 2pm en promedio), existe flexibilidad para el trabajador con respecto al inicio y duración de su jornada, ya que el pago por la recolección del café es por cantidad recabada, lo que lleva a que, con el fin de recolectar la mayor cantidad de café y obtener mayor ingreso, las jornadas se extiendan hasta 12 horas con espacios de descanso: “Si es por tarea, es de ellos, hasta donde aguanten, porque ya están por tarea, hacen dos cajas, dos cajas y media, ya lo que puedan hacer es su problema de ellos”(Señora Julieta, Entrevista, 11 febrero 2020); “Ellos deciden la jornada, si quieren venirse a las 10, nosotros no tenemos poder sobre ellos, si hicieron dos o si hicieron una”(Señor Bonifacio, Entrevista, 11 febrero 2020).

A continuación, se presentan las jornadas para cada actividad en los tres modelos:

Tabla 4.20 Jornada para jornaleros: Comercio Justo

Jornada Comercio Justo	
Actividad	Jornada
Cortadores	Indefinida: el cortador decide su jornada.
Cocinero	5am-7am (desayuno) 2-6pm (comida)
Chaporro	7am-2pm
Desombra	7am-2pm
Deshije	7am-2pm
Poda	7am-2pm

Nota: Resultados de jornada laboral en el trabajo de campo

Tabla 4.21 Jornada para jornaleros: Multinacional

Jornada Multinacional	
Actividad	Jornada
Cortadores	Indefinida: el cortador decide su jornada.
Chaporro	7am-2pm
Desombra	7am-2pm
Deshije	7am-2pm
Poda	7am-2pm

Nota: Resultados de jornada laboral en el trabajo de campo

Tabla 4.22 Jornada para jornaleros: Finca

Jornada Fincas	
Actividad	Jornada
Jornalero permanente	7am-2pm
Mayordomo	7am-2pm
Caporal	7am-2pm
Cortadores	7am-2pm
Cocinero	No especificado.
Chaporro	7am-2pm
Desombra	7am-2pm
Deshije	7am-2pm
Poda	7am-2pm

Nota: Resultados de jornada laboral en el trabajo de campo

Una vez más, observamos la similitud en los tres modelos, dentro de este rubro no se identifica una dinámica diferente en ninguno, todos establecen una jornada, la cual al final resulta flexible derivado del modo de contratación, ya que, si se establece un contrato por tarea, es probable que la jornada se extienda hasta diez horas con el fin de avanzar más en las labores y obtener mayor ingreso.

Acerca de las jornadas en el área administrativa para todas las labores en el modelo de comercio justo y el de fincas la jornada es de 8 horas promedio, a continuación, se presentan los resultados:

Tabla 4.23 Jornada administrativos: Comercio Justo

Jornada Comercio Justo	
Puesto	Jornada
Gerente	8:30am-5pm
Administración	8:30am-5pm
Control de calidad y certificación	8:30am-5pm
Producción	8:30am-5pm
Técnicos	8:30am-5pm
Intendencia	8:30am-5pm

Nota: Resultados de jornada laboral en el trabajo de campo

Tabla 4.24 Jornada administrativos: Finca

Jornada Fincas	
Puesto	Jornada
Gerencia	8am-4pm
Legal	8am-4pm
Recursos humanos	8am-4pm
Administrador	7am-sin término definido
Ventas	8am-4pm
Bodegas	8am-4pm

Nota: Resultados de jornada laboral en el trabajo de campo

En el modelo de comercio justo, a pesar de tener una jornada establecida, en temporadas de mayor trabajo como el acopio del café y el control interno de las parcelas, las jornadas pueden extenderse hasta 10 horas, cabe mencionar que estas horas extras, no son pagadas, “cuando realizo horas de más, no me las pagan en sí, no hay horas extras aquí”(Joven Osmar, Comunicación personal, 22 febrero 2020).

Para la finca mexicana, el administrador tiene horario de entrada, pero no de salida, “si estoy en mi casa, tengo que llevarme el radio por si me llaman ya tengo que venir”(Señor Rogelio, Comunicación personal, 18 febrero 2020).

4.2.5 Trabajo infantil

Esta dimensión consiste en identificar la presencia de menores de 15 años laborando. La legislación indica que pueden laborar mayores de 15 con autorización de sus padres, tutor o sindicato al que pertenezcan; deberán presentar un certificado médico que los acredite como aptos para el trabajo (art. 174). Además, señala puntualmente a las labores agrícolas como labores peligrosas e insalubres (art. 176); la jornada laboral para los menores es de máximo 6 horas al día que deben dividirse en dos periodos de 3 horas cada uno (art. 177).

En los tres modelos se identificó, con la excepción de un caso, la ausencia de mano de obra infantil, en acato a la ley y a los lineamientos de comercio justo en el caso de la organización; al respecto, las fincas cuentan con guarderías y espacios para que los niños no vayan al campo.

En una de las visitas realizadas a las parcelas de los productores se observó la presencia de un niño de 10 años laborando en el corte de café, lo que indica que es una práctica que puede seguir presente en algunos casos.

4.2.6 Equidad

La dimensión de equidad consiste en tres elementos: igualdad de jornadas, tareas asignadas específicamente a hombres, mujeres o indígenas e igualdad salarial para hombres y mujeres e indígenas y no indígenas. La legislación señala en el artículo 56 que debe existir igualdad en las condiciones de trabajo sin distinción por origen étnico, género, sexo, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, preferencias sexuales o condición de embarazo.

Al respecto, en la investigación se observó que, en las labores del cultivo, para los tres modelos (comercio justo, multinacional y fincas), la presencia de mujeres es prácticamente nula y únicamente suelen participar en temporada de corte. Para los modelos de comercio justo y multinacional, en caso de que lleguen mujeres con el grupo de trabajadores, si es una, se le asigna la tarea de preparación de alimentos para los trabajadores, pero si llegan más mujeres se les contrata para el corte, esta situación dependerá del número de mujeres que lleguen para el corte. Con respecto al pago, no existen diferencias, el pago es similar para mujeres y hombres.

No se observó discriminación acerca de si son indígenas o no, más bien, se identificó una segmentación laboral, donde las tareas de cocina y corte de café son las únicas asignadas a mujeres, mientras que el resto de las labores como chaporro, deshije, desombra y poda, se desempeñan por hombres.

En las labores administrativas, para el modelo de comercio justo y fincas, hay presencia femenina y no se identifican diferencias en jornada y salarios con respecto a los hombres. Sin embargo, una vez más se observa la segmentación en los puestos asignados a hombres y mujeres, para el caso del modelo de comercio justo, los puestos técnicos acerca del cultivo y verificaciones son realizados únicamente por hombres, mientras que las actividades asignadas a mujeres son las de contabilidad y recursos humanos.

4.2.7 Seguridad en el empleo

Esta dimensión se conforma por la utilización de equipo de protección para realizar las labores de riesgo y la existencia insumos de primeros auxilios para atender cualquier accidente de los trabajadores durante sus actividades. El artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo señala que ante cualquier riesgo para los trabajadores, estos tendrán derecho a: asistencia médica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis e indemnización; se aclara que el patrón no quedará libre de responsabilidad aunque el trabajador asuma los riesgos del trabajo, el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador o porque el accidente sea causado por la imprudencia de algún compañero de trabajo (art. 489); y, finalmente, con respecto a la incapacidad temporal, el trabajador deberá recibir el pago íntegro de su salario (art. 491).

En la producción de café, las labores del cultivo que pueden ser consideradas de riesgo son: chaporro, desombra y manejo de maquinaria, para las cuales, en los tres modelos no se identificó ninguna medida de seguridad. Únicamente en el caso de la producción con pequeños productores se mencionó que la medida de seguridad durante la desombra es la utilización de un lazo para sostenerse del árbol, “El que va a trabajar en desombra, ellos tienen su material, sólo el lazo les damos, porque avientan su riata (lazo), se jalan y se suben”(Señor Limbao, Comunicación personal, 12 febrero 2020).

Con respecto a la cobertura por parte de los empleadores, ante accidentes en el trabajo, aunque no se identificó que cuenten con equipo de protección, se detectaron acciones por parte de cada modelo (comercio justo, multinacional y fincas) en las labores del cultivo que consisten en lo siguiente:

Tabla 4.25 Seguridad en el empleo a jornaleros: Comercio Justo

Asistencia ante accidentes: Comercio justo	
Tipo de asistencia	Descripción
Clínica cercana	El productor recurre a la clínica más cercana para brindar la atención al trabajador y cubre los gastos correspondientes
Atención por parte del empleador	El productor provee los cuidados necesarios al trabajador ante cualquier accidente.

Nota: Resultados de seguridad en el trabajo de campo

Tabla 4.26 Seguridad en el empleo a jornaleros: Multinacional

Asistencia ante accidentes: Multinacional	
Tipo de asistencia	Descripción
Clínica cercana	El productor recurre a la clínica más cercana para brindar la atención al trabajador y cubre los gastos correspondientes.

Nota: Resultados de seguridad en el trabajo de campo

Tabla 4.27 Seguridad en el empleo a jornaleros: Finca

Asistencia ante accidentes: Finca	
Tipo de asistencia	Descripción
Clínica cercana	El gerente lleva al trabajador a la clínica más cercana para que reciba la atención correspondiente y la finca cubre los gastos correspondientes.
Clínica dentro del lugar de trabajo	Se cuenta con una clínica destinada a la atención de los trabajadores.

Atención por personal	El personal interno tiene insumos de primeros auxilios y atienden accidentes menores
-----------------------	--

Nota: Resultados de seguridad en el trabajo de campo

En esta sección, se observa que los tres modelos suelen recurrir a clínicas cercanas para brindar la atención que los trabajadores requieran, sin embargo, en el modelo de comercio justo, se observó más empatía por parte de los productores hacia los trabajadores, ya que procuran brindarles los cuidados necesarios para su recuperación, en contraste con el modelo ligado a multinacionales y las fincas, quienes no hicieron alusión a los cuidados para el trabajador posterior a la atención médica.

En las fincas, una vez más se observó la diferencia entre ambos casos: en la finca alemana, se cuenta con una clínica para atender los accidentes que puedan ocurrir, por lo que ellos no recurren a la atención en clínicas cercanas ni a la atención del personal de la finca; por su parte, la finca mexicana, señaló que si ocurre algún accidente menor como cortaduras o alguna enfermedad como gripe o malestares como dolor de cabeza, el personal de planta se hace cargo de atender estas situaciones, “cuando es chaporro, siempre alguien sale cortado, a veces cuando no es grave aquí los curamos nosotros, aquí lo hacemos de todo nosotros”(Señor Rogelio, Comunicación personal, 18 febrero 2020), y el traslado a la clínica se da en casos graves y que requieren de estricta atención médica.

A manera de ilustración, acerca de los accidentes que se han presentado durante las labores del cultivo, a continuación, se enlistan algunos de los accidentes ocurridos de acuerdo a la información recabada en las entrevistas:

- Cortaduras por el manejo del machete durante la desombra y chaporro
- Picaduras de avispas
- Lesiones por rayos durante la jornada de corte
- Gripe
- Quemaduras en niños dentro del rancho
- Aborto

- Enfermedades estomacales debido a la alimentación

Para cada uno de estos incidentes los trabajadores fueron atendidos en relación a la asistencia con la que cuenta cada uno en el modelo de producción y el empleador para quién laboren,

Acerca de las actividades administrativas para el modelo de comercio justo y el de fincas, se identificaron riesgos únicamente en las labores realizadas por los técnicos de la organización ligada al comercio justo, con el manejo de motocicletas sin uso de equipo de protección para la ejecución de todas sus labores. Al respecto, los administrativos señalaron la necesidad de contar con la protección mínima, sin embargo, la organización solicitó a los técnicos que compraran el equipo ya que hasta el momento no hay planes de proveer el equipo por parte de la organización (Joven Osmar, Comunicación personal, 22 febrero 2020), a pesar de esa solicitud a los técnicos, hasta el momento de la visita, ninguno hacia uso de equipo de protección.

En esta dimensión, los tres modelos de producción, cumplen con el artículo 489 y con respecto al 487 cumplen en todo lo indicado a excepción de la indemnización, mientras que el artículo 491 no es cubierto por ninguno de los tres modelos.

4.2.8 Protección social

Esta dimensión consiste en identificar la afiliación de los trabajadores a un sistema de protección de social, ésta, de acuerdo a la Ley de Seguridad Social incluye seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, guarderías y prestaciones sociales. Para efectos de la investigación, se buscó identificar las diferentes formas en que se brinda protección de salud a los trabajadores, ya sea con el sistema de seguridad social oficial, afiliación al seguro popular o la ausencia de seguro.

A continuación, se presenta el tipo de protección que brindan los tres modelos para las labores del cultivo:

Tabla 4.28 Protección social a jornaleros: Comercio Justo

Protección Social: Comercio Justo			
Actividad	Tipo de protección		
	Afiliación al sistema de seguridad social	Clínica cercana	Sin protección
Cortadores		X	
Chaporro		X	
Desombra		X	
Deshije		X	
Poda		X	

Nota: Resultados protección social a partir del trabajo de campo

Tabla 4.29 Protección social a jornaleros: Multinacional

Protección Social: Multinacional			
Actividad	Tipo de protección		
	Afiliación al sistema de seguridad social	Clínica cercana	Sin protección
Cortadores		X	
Cocinero		X	
Chaporro		X	
Desombra		X	
Deshije		X	
Poda		X	

Nota: Resultados protección social a partir del trabajo de campo

Tabla 4.30 Protección social a jornaleros: Finca

Protección Social: Finca				
Actividad	Tipo de protección			
	Afiliación al sistema de seguridad social	Clínica dentro del lugar de trabajo	Clínica cercana	Sin protección
Jornalero permanente*	X			
Cortadores		X		
Cocinero		X		
Chaporro		X		
Desombra		X		
Deshije		X		
Poda		X		

Nota: Resultados protección social a partir del trabajo de campo.

Lo anterior nos muestra que el único modelo que presenta diferencias es el de las fincas, sin embargo, esta diferencia se da solo para la finca alemana, quien brinda seguro social a sus jornaleros permanentes, mientras que la finca mexicana, no señaló esta protección para ninguno de los jornaleros contratados.

La protección social en el personal administrativo en el modelo de comercio justo y las fincas es de la siguiente forma:

Tabla 4.31 Protección social a administrativos: Comercio Justo

Protección Social: Comercio justo			
Puesto	Tipo de protección		
	Afiliación al sistema de seguridad social	Clínica cercana	Sin protección
Gerente			X
Administración	X		
Control de calidad y certificación	X		
Producción			X
Técnicos			X
Intendencia			X

Nota: Resultados protección social a partir del trabajo de campo

Tabla 4.32 Protección social a administrativos: Finca

Protección Social: Finca			
Puesto	Tipo de protección		
	Afiliación al sistema de seguridad social	Clínica cercana	Sin protección
Gerencia	X		
Legal	X		
Recursos humanos	X		
Administrador	X		
Ventas	X		

Bodegas	X		
---------	---	--	--

Nota: Resultados protección social a partir del trabajo de campo

Con respecto a la organización ligada al modelo de comercio justo, la afiliación al seguro social se brinda sólo a dos personas de la planta total, al respecto, el gerente argumentó, “es un desmadre con eso de los seguros, es muy caro nosotros que somos una organización se nos hace caro pagar tanto dinero”(Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020). Sin embargo, para el caso de accidentes o enfermedades señaló “cuando hay alguna contingencia de alguno de nosotros, tratamos de buscar fondos para que podamos ayudarle a los gastos médicos nada más y buscamos, tenemos que estar haciendo ahí nuestros números y si tenemos ahorros ahí le vamos dando un poquito”(Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

En las fincas, la finca alemana brinda protección social a todos los trabajadores de la planta base, sin embargo, en la finca mexicana, solo el administrador tiene seguro social, el resto de los trabajadores fijos no cuentan con este beneficio debido a que son trabajadores migrantes ilegales y su estatus dentro de la finca es como voluntarios, el administrador señaló, “ellos están como voluntarios, y luego la mayoría de los papás de los chamacos no tienen documentos entonces no se les puede dar seguro” (Señor Rogelio, Comunicación personal, 18 febrero 2020).

4.2.9 Igualdad de oportunidades

El artículo 153-A, indica la obligación de los patrones de proporcionar capacitación para los trabajadores que les permita elevar su competencia laboral; esta capacitación tendrá como objetivo, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores (art. 153-C). En relación a esto, esta dimensión consta de dos elementos: la oportunidad de capacitación en el área técnica y administrativa; y la posibilidad de movilidad de puestos.

Acerca de las capacitaciones en las labores del cultivo, en los tres modelos no existe capacitación impartida directamente por el empleador a los jornaleros, se espera que quienes soliciten trabajo conozcan las labores asignadas y, de no ser así, alguno de los trabajadores se encarga de enseñarle.

Una diferencia con respecto al modelo ligado a multinacionales y al de las fincas, es que en el modelo de comercio justo brinda capacitaciones cada año, acerca del manejo cultivo, las cuales responden a las necesidades identificadas en el proceso de acopio del café, sin embargo, esta capacitación es exclusiva para los productores. Acerca de la capacitación técnica, pese a que, ambas fincas manejan grandes maquinarias, solo la finca alemana realiza capacitaciones para el manejo y cuidado. Para los puestos administrativos dentro del modelo de comercio justo y las fincas, no se identificaron capacitaciones.

A continuación, se muestran los resultados para cada modelo:

Tabla 4.33 Capacitación a jornaleros: Comercio Justo

Capacitación en la producción de café: Comercio justo		
Tipo de capacitación	Descripción	Frecuencia
Manejo de cultivo	La organización realiza capacitaciones para el productor acerca del manejo orgánico, control de plagas y corte del café, sin embargo, esta capacitación no es dada al jornalero.	Cada año
Manejo de maquinaria	La organización capacita al productor, esta capacitación no se da a jornalero.	

Nota: Resultados capacitación a partir del trabajo de campo.

Tabla 4.34 Capacitación a jornaleros: Multinacional

Capacitación en la producción de café: Multinacionales		
Tipo de capacitación	Descripción	Frecuencia
Manejo de cultivo	El productor puede contratar técnicos para capacitación o aprender de manera autodidacta con la experiencia de cada año, sin embargo, no hay capacitación para el jornalero.	Indefinido, el productor es quién decide buscar capacitación.
Manejo de maquinaria	El productor busca aprender de manera autodidacta.	

Nota: Resultados capacitación a partir del trabajo de campo

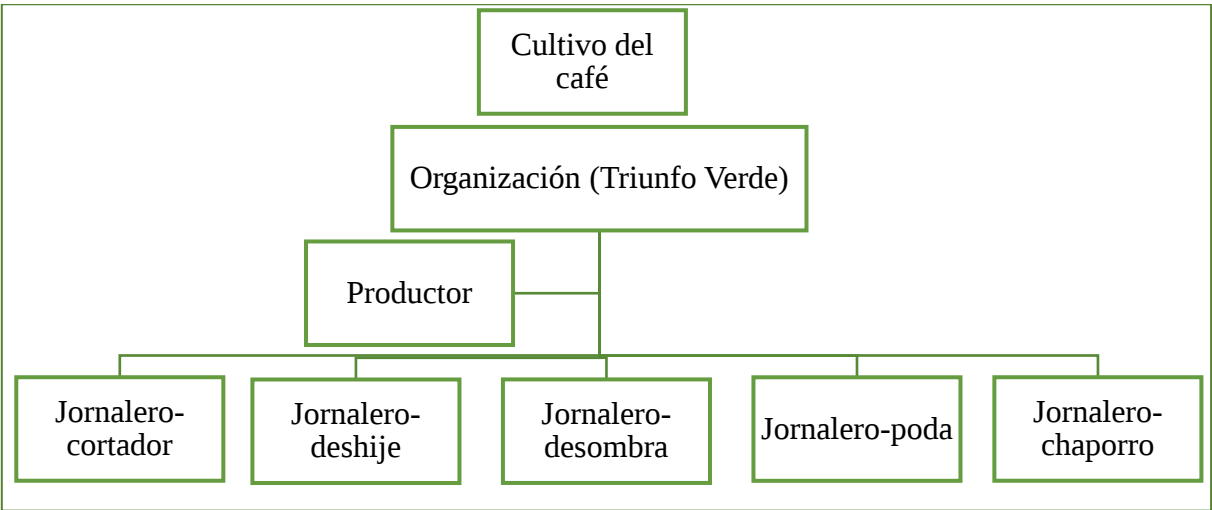
Tabla 4.35 Capacitación a jornaleros: Finca

Capacitación en la producción de café: Fincas		
Tipo de capacitación	Descripción	Frecuencia
Manejo de cultivo	No existe capacitación formal para los jornaleros	-
Manejo de maquinaria	Capacitación formal acerca del mantenimiento y manejo de maquinaria para el procesamiento del café.	Cada año o seis meses

Nota: Resultados capacitación a partir del trabajo de campo

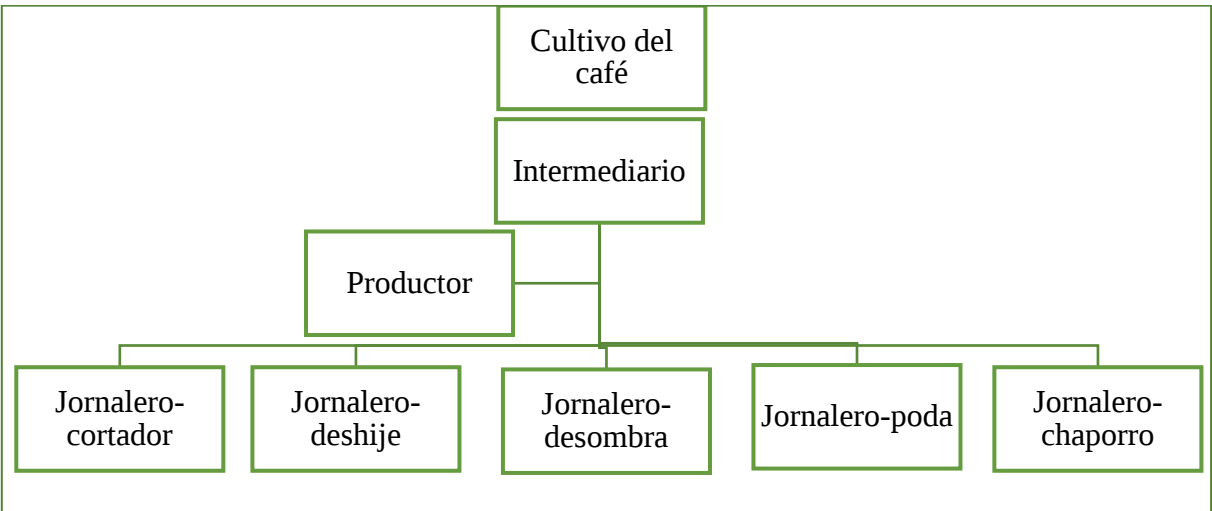
Acerca de la movilidad de puestos dentro de las labores del cultivo, para los pequeños productores no existe esta oportunidad, más bien se cubren las necesidades del cultivo, pero no existe una estructura organizacional que indique mejoras en los puestos, caso similar al modelo ligado a multinacionales. La excepción, una vez más, son las fincas, a continuación, se muestra el esquema organizacional por modelo:

Figura 4.1 Esquema organizacional de labores del cultivo: Comercio justo



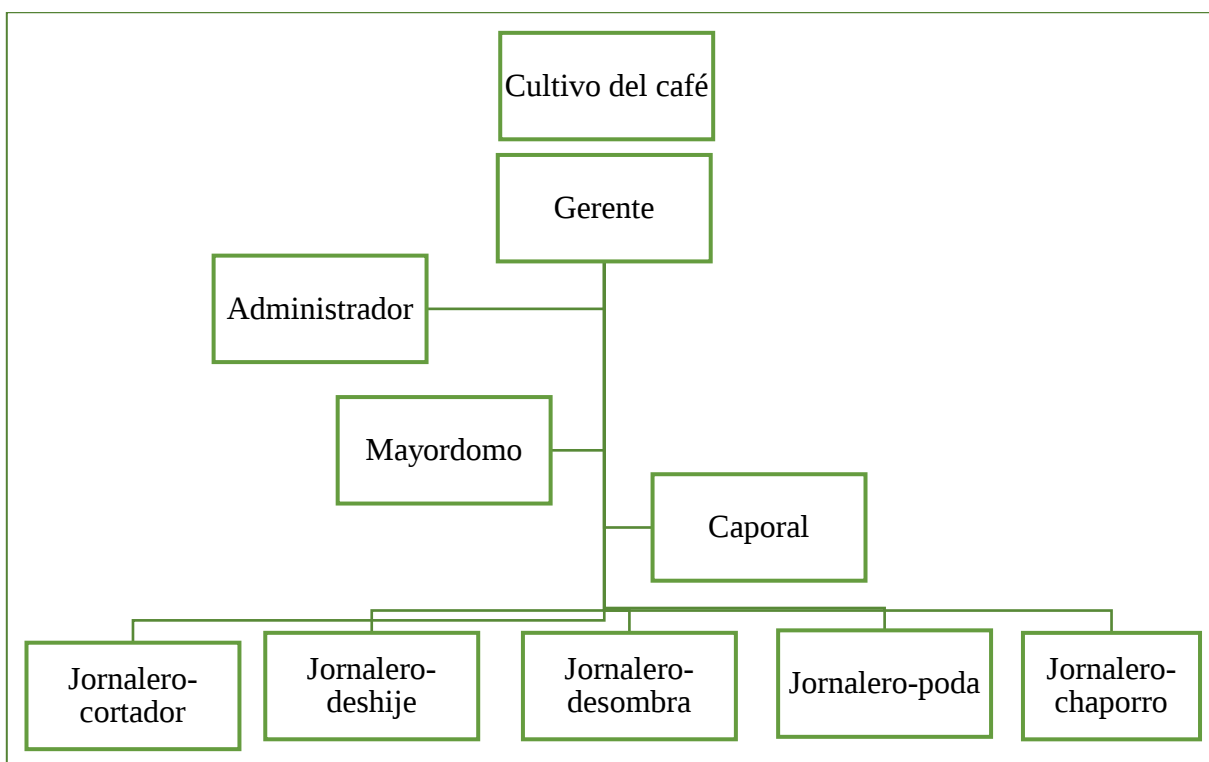
Nota: Esquema que describe el organigrama de comercio justo.

Figura 4.2 Esquema organizacional de labores del cultivo: Multinacional



Nota: Esquema que describe el organigrama del modelo ligado a una multinacional

Figura 4.3 Esquema organizacional de labores del cultivo: Fincas



Nota: Esquema que describe el organigrama de las fincas.

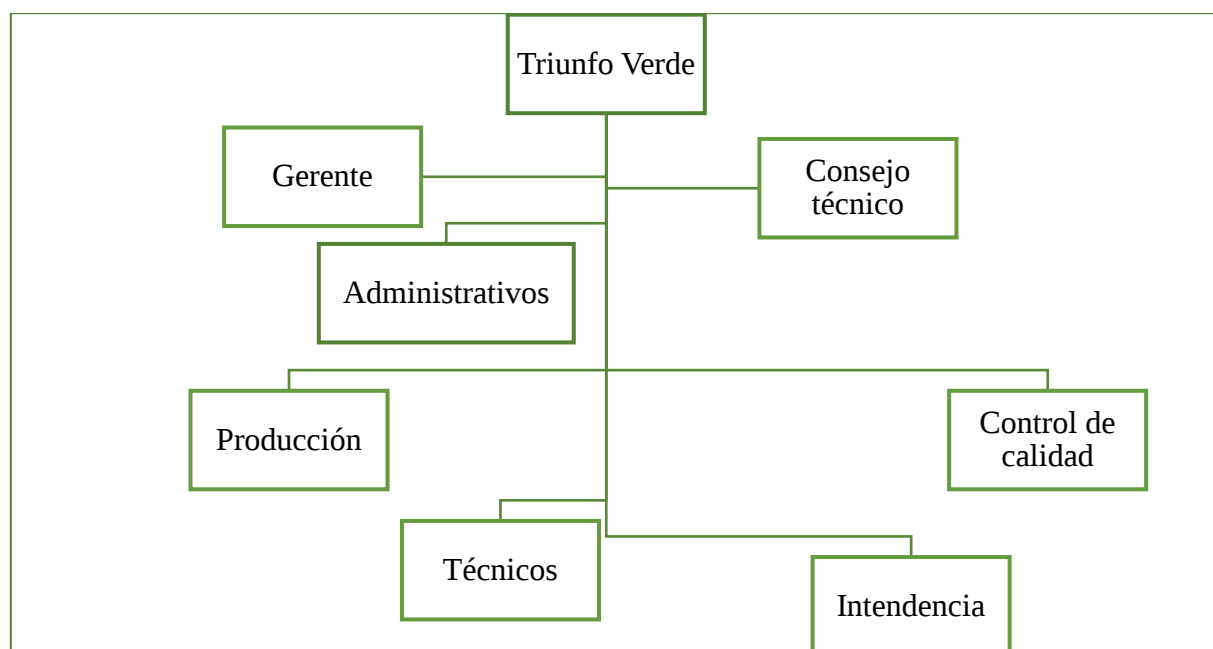
A partir de esta información, se observa que, en el modelo de comercio justo los productores tienen la oportunidad de pertenecer al consejo, y, aunque no equivale a un contrato o salario, representa un cambio y aumento en las actividades desempeñadas por el productor. Por su parte, los productores ligados a multinacionales, establecen una relación con las casas comerciales que se limita a la compra y venta del café.

Para el caso de las fincas, se identificó una estructura vertical, donde el caporal y mayordomo rinden informes al administrador, quién a su vez rinde cuentas al gerente. Dentro de esta estructura, los jornaleros, tienen la oportunidad de acceder a un mejor sueldo y disminuir su carga de trabajo al ser caporales o mayordomos, sin embargo, la cadena de ascenso para ellos se termina ahí, no existe oportunidad de ascender a administrador, ya que este puesto es asignado de forma directa por el gerente o el corporativo según sea el caso.

Acerca de la mejora en los puestos de caporal y mayordomo, uno de los entrevistados señaló, “aquí su trabajo era de caporal de almacigo [...] eran 750 semanal y allá le daban 5,000 pesos al mes, 2500 pesos a la quincena como mayordomo, porque ya era otro trabajo, ahí le gustó mucho su trabajo”(Señora Francisca Solano, Comunicación Personal, 12 marzo 2020).

En el área administrativa, para los modelos de comercio justo, dentro del esquema organizacional existe la figura del consejo técnico, que está conformado por los productores asociados y participa en la toma de decisiones acerca del destino del dinero por las ventas y el premio social que reciben cada año por la venta del café, en el resto de las actividades administrativas las decisiones son tomadas por el gerente y administrativos. Dentro de esta estructura, no existen oportunidades de movilidad entre los puestos, quiénes forman parte de la planta base han estado desde el inicio de la organización y, a menos que alguno decida retirarse, se brindará la oportunidad a alguien del equipo o se contratará a alguien para ocupar su lugar, al respecto uno de los técnicos señaló, “hay posibilidades porque soy apoyo de don Calixto y me había comentado que estaría dos años más y si se va, yo podría hacer la chamba que hace él”(Joven Osmar, Comunicación personal, 22 febrero 2020).

Figura 4.4 Esquema organizacional administrativo: Comercio justo

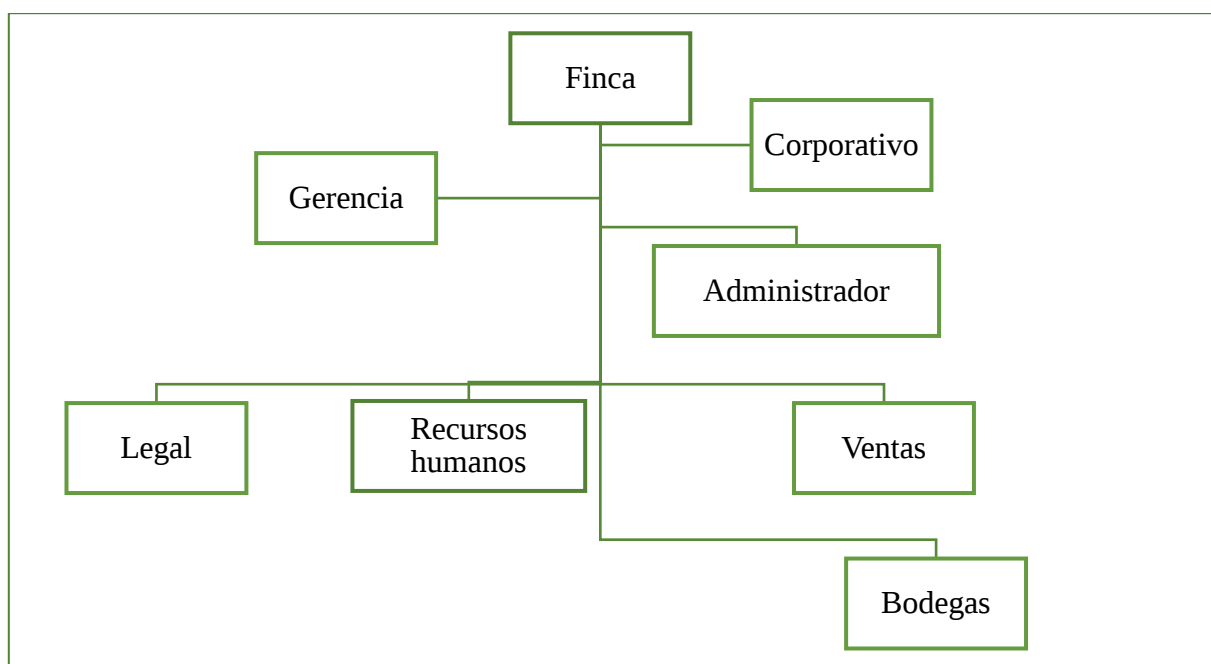


Nota: Esquema que describe el organigrama de administración de comercio justo.

En el esquema organizacional de la finca mexicana, debido a que es parte de un corporativo, las decisiones son determinadas por ellos, quiénes asignan labores a la gerencia y esta a su vez, al administrador. Para la finca alemana, las decisiones son tomadas por la gerencia, y canalizadas al área correspondiente, ya sea recursos humanos, ventas o cuestiones legales. Con respecto a la movilidad de puestos, ninguna de las fincas señaló que exista dicha oportunidad.

A continuación, se presenta un esquema organizacional que reúne la estructura de ambas fincas:

Figura 4.5 Esquema organizacional administrativo: Fincas



Nota: Esquema que describe el organigrama de administración de fincas.

4.2.10 Mano de obra migrante

Esta dimensión consiste en identificar la presencia de mano de obra migrante y su estatus como legal o ilegal. La presencia de mano de obra migrante se identificó en los tres modelos para las labores del cultivo, sin embargo, no se identificaron para todas las actividades, ya que algunos contratan mano de obra local o familiar.

A continuación, se presentan los resultados para los tres modelos:

Tabla 4.36 Mano de obra migrante en labores del cultivo: Comercio justo

Labores del cultivo: Comercio justo					
Estatus	Jornalero-corte	Jornalero-deshije	Jornalero-desombra	Jornalero-poda	Jornalero-chaporro
Legal	X	s/c*	s/c	s/c	s/c
Ilegal	X	X	s/c	s/c	s/c

Nota: Resultados del estatus de mano de obra a partir del trabajo de campo

*sin contratación de mano de obra migrante

Tabla 4.37 Mano de obra migrante en labores del cultivo: Multinacional

Labores del cultivo: Multinacional					
Estatus	Jornalero-corte	Jornalero-deshije	Jornalero-desombra	Jornalero-poda	Jornalero-chaporro
Legal	X	s/c*	s/c	s/c	s/c
Ilegal	X	s/c	s/c	s/c	s/c

Nota: Resultados del estatus de mano de obra a partir del trabajo de campo

*sin contratación de mano de obra migrante

Tabla 4.38 Mano de obra migrante en Labores del cultivo: Finca

Labores del cultivo: Finca					
Estatus	Jornalero-corte	Jornalero-deshije	Jornalero-desombra	Jornalero-poda	Jornalero-chaporro
Legal	X	X	s/c*	s/c	X
Ilegal	X	X	X	X	X

Nota: Resultados del estatus de mano de obra a partir del trabajo de campo

*sin contratación de mano de obra migrante

En el modelo de comercio justo, se encontraron trabajadores legales e ilegales, el estatus del trabajador no juega un papel determinante para que el productor lo contrate, más bien es iniciativa del trabajador contar con los permisos correspondientes para laborar, ya que esto le garantiza el cruce ante cualquier circunstancia. Al respecto uno de los trabajadores señaló, “Hay momentos en que ponen las leyes distintas, nosotros el año pasado nos exigieron de allá del otro lado para sacar las credenciales y sacamos, [...] es el permiso para el trabajo, permiso de pasar a trabajar”(Señor Pedro, Comunicación personal, 22 febrero 2020). Dentro de este modelo, para el resto de las actividades se suele contratar mano de obra local o en su defecto, mano de obra familiar, sucede de manera similar con el modelo ligado a multinacionales, el estatus no es algo que exija el productor, más bien, es la forma en que el trabajador puede asegurar su cruce sin inconvenientes.

Con respecto a las fincas, la finca alemana contrata migrantes legales para las actividades de corte, deshije y chaporro; la finca mexicana tiene mano de obra migrante ilegal para todas las actividades, ya que, aunque sean trabajadores de planta, como se indicó anteriormente, no cuentan con los permisos correspondientes para trabajar dentro del país.

Para las actividades administrativas, en el modelo de comercio justo, ninguno de los trabajadores de planta era migrante y en las fincas: en la finca mexicana el administrador llegó como trabajador migrante con permiso para trabajar y posteriormente realizó el proceso de nacionalización.

4.2.11 Organización colectiva

La legislación señala el derecho de los trabajadores a organizarse para la defensa de sus intereses, por ello, esta dimensión consiste en la identificación de algún tipo de organización por parte de los empleados, ya sea un sindicato u organización informal. Con respecto a esta dimensión, en ningún modelo se identificó algún tipo de organización por parte de los trabajadores, en las labores del cultivo ni administrativas.

4.3 Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas

Adicional a estos elementos considerados por la ley Federal del Trabajo, el artículo 123 constitucional señala lineamientos para el espacio de trabajo en la producción agrícola que consisten en lo siguiente:

- a) Proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas
- b) Establecimiento de escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad que será ofrecido por parte de las empresas
- c) Establecimiento de mercados públicos, instalación de servicios municipales y centros recreativos si la población excede de 200
- d) Prohibición de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2020).

A partir de lo anterior, los requerimientos de la ley y el trabajo de campo, se puede decir que en términos de calidad del empleo, ninguno de los modelos cumplen con lo mínimo establecido por la Ley ni con las dimensiones consideradas dentro del trabajo de investigación, como resultado de esto, se identifican tres ideas principales: 1) Ninguno de los tres modelos reúne las características para indicar que brindan un empleo de calidad; 2) La variación en las condiciones laborales entre los modelos está relacionada con las políticas de la empresa más que por el modelo de producción; 3) el modelo de comercio justo no ha impactado en las condiciones de empleo limitándose únicamente a dar un mejor pago del café y la provisión de capacitaciones.

Con base en la resolución teórica acerca de la calidad del empleo, al señalar que los atributos de calidad pueden estar presentes en diferentes grados, en la investigación se identificaron ligeras variaciones entre los modelos para ciertas dimensiones como: el establecimiento de contratos, salarios, jornada laboral, beneficios no salariales, seguridad en el empleo, protección social y capacitaciones, donde, aunque ninguno de los modelos cumplió con todos los indicadores establecidos, si mostraban mejores condiciones para ciertos elementos y tipo de trabajo, ya sea en las labores del cultivo o administrativas.

A partir de este primer hallazgo, se puede decir que, ningún modelo brinda un empleo de calidad, pero tanto el modelo de comercio justo como el modelo de fincas, presentan mejores condiciones en indicadores específicos (estas mejores condiciones se presentaron mayormente en la finca alemana), por ejemplo:

- a) Contratos, salarios y jornada laboral: la finca alemana brinda a los empleados temporales para el corte, contratos escritos donde se establece la jornada y el salario; para los jornaleros permanentes existe un contrato con las mismas características y se les brinda seguridad social, esto, solamente a quiénes llevan varios años laborando en la finca, al respecto, uno de los trabajadores temporales indicó, “si tienen seguro los que viven aquí que llevan ya unos 18 años o 30 años, les dan seguro a los diez años”(Señor William, Entrevista, 12 marzo 2020). Por lo que, aunque es un beneficio que brindan a los jornaleros, estos deben cumplir con muchos años trabajando en la finca para acceder a esta prestación. Para los trabajadores administrativos, la finca alemana brinda un contrato con una jornada, salario y acceso a seguridad social, con respecto al tiempo en que son dados de alta los trabajadores no se consiguió obtener información ni tampoco del salario que perciben.
- b) Beneficios no salariales: la finca alemana tiene mejores instalaciones para sus trabajadores permanentes a quienes les brinda casa-habitación y servicios de agua y luz. Para los jornaleros temporales, la diferencia está en la alimentación, ya que hay un servicio de cocina industrial, sin embargo, es un servicio en el que los trabajadores deben pagar un mínimo por los alimentos.

- c) Prestaciones: La finca alemana indicó que da aguinaldo a los jornaleros permanentes; y al personal administrativo, vacaciones con pago y aguinaldo. En este apartado el modelo de comercio justo, para sus trabajadores administrativos también brinda vacaciones pagadas.
- d) Seguridad en el empleo: La finca alemana cuenta con una clínica dentro de sus instalaciones que está a disposición de los trabajadores temporales y permanentes y en caso de presentarse un accidente mayor son trasladados al hospital cercano.
- e) Igualdad de oportunidades: El modelo de comercio justo brinda capacitaciones a los productores sobre el manejo del cultivo y de maquinaria básica, sin embargo, dicha capacitación no es transmitida al jornalero; por su parte, la finca realiza capacitaciones para el manejo de maquinaria a los trabajadores, en ambos casos las capacitaciones son cada año. Con respecto a la movilidad de puestos, en las fincas hay una ligera mejora en sueldo y disminución de labores para los jornaleros que son ascendidos a caporales o mayordomos, pero es el único tipo de ascenso al que pueden acceder.
- f) Mano de obra migrante: Aunque los tres modelos hacen uso de mano de obra migrante, la finca alemana, es la única que busca que la mano de obra sea legal, impulsando así, al trabajador a formalizar su estatus para acceder al empleo.

Estas ligeras diferencias entre las condiciones laborales, confirman que en ningún modelo podemos hablar de calidad del empleo y que todos se encuentran dentro de la mala calidad en diferentes grados, además, se hace evidente que la finca alemana es quién tiene mejores condiciones para los trabajadores, lo que lleva a la segunda afirmación: la variación en las condiciones laborales entre los modelos está relacionada con las políticas de la empresa más que con el modelo de producción.

Inicialmente, se sostuvo que la calidad del empleo se relaciona con el modelo de producción, donde el modelo de comercio justo presentaría mejores condiciones en relación a los otros dos modelos. Sin embargo, dentro de las labores del cultivo, las condiciones fueron similares en los pequeños productores y únicamente se identificaron mejores condiciones en la finca

alemana. Aunque estas diferencias en calidad de empleo, como se señaló anteriormente, no son para los trabajadores temporales, quiénes se encuentran en igual condición a los jornaleros del modelo de comercio justo y multinacionales.

Esto conduce a la tercer afirmación: el modelo de comercio justo y orgánico, no genera diferencias en la calidad del empleo de los jornaleros ni del personal que trabaja dentro de la organización, más bien, la diferencia en este modelo, se encuentra en la venta del café a un precio más alto y una serie de beneficios para los productores asociados, sin embargo, estos beneficios no se ven reflejados en la calidad del empleo que se da a los jornaleros ni a los empleados de la organización para quienes tampoco existen prestaciones básicas ni planes para brindarlos en el futuro.

4.4 Principales hallazgos y aportes

En el análisis de los tres modelos, además de las características en relación a la calidad del empleo, se hicieron presentes una serie de fenómenos en torno a la dinámica laboral en la producción de café en Chiapas que permiten brindar supuestos acerca de situaciones específicas. Estos no fueron considerados inicialmente dentro de la investigación, sin embargo, aportan información relevante para comprender la realidad actual de los trabajadores en la producción de café en los tres modelos (comercio justo, multinacional y fincas).

a) Flexibilización laboral

En la literatura revisada en el apartado teórico se señaló que la flexibilización laboral podría ser una característica positiva o negativa para el empleador y el empleado, es decir, no se condiciona a ser únicamente positiva para la empresa. En la investigación se identificó flexibilidad en términos contractuales, jornada y formas de pago, dichas características están presentes dentro de las labores del cultivo para los tres modelos, sin embargo, pese a que se ven como características negativas, para algunos trabajadores es vista como positiva.

Un ejemplo son los jornaleros migrantes, ya que esta flexibilidad les permite la movilidad desde su país a Chiapas en temporada de cosecha o de labores específicas y su regreso a casa sin compromisos con ningún empleador, es decir, no hay un contrato que lo obligue a quedarse en el lugar de trabajo o en su defecto, una vez en su país de origen, que lo obligue a regresar el siguiente año. Aunado a esto, la larga historia de producción de café en Chiapas y la demanda de obra anual, brinda cierta seguridad al trabajador de que, aunque cada año regresa a su casa, el siguiente, en temporada de cosecha tiene la posibilidad de migrar, si así lo quiere, en busca de empleo en el corte de café con los diferentes productores o fincas de café.

Esta flexibilidad positiva para el cortador, en los últimos años ha generado efectos negativos para los productores y finqueros, ya que, debido a la ausencia de contratos establecidos para la temporada de cosecha, dependen directamente de la decisión de los cortadores de migrar a la región para trabajar en el corte de café. Esta dinámica en los últimos años ha provocado que los meses dedicados a la cosecha puedan variar, ya sea alargar la temporada de cosecha, debido a que la poca mano de obra migrante que no puede cubrir el total de la plantación en el tiempo estimado o, el inicio tardío de la cosecha porque los trabajadores deciden la fecha en que llegan para trabajar.

Ambas dinámicas tienen impacto en la calidad del fruto cosechado, con granos de café muy maduros y otros verdes, lo que, a su vez, se refleja en la calidad del grano en taza, afectando así el precio pagado por el café. Para la organización y las fincas, por ejemplo, significa no encontrar compradores que paguen un precio más alto por su café y para los productores libres ligados a multinacionales, resulta en el aumento de la venta del grano verde (que es pagado a menor costo).

b) Disminución de migración en el corte de café

En los últimos años, de acuerdo a lo señalado por los entrevistados, ha continuado la disminución de mano de obra migrante para el corte de café. Esto, de acuerdo a los hallazgos de la investigación, se debe a tres razones principales, primero: la devaluación del peso mexicano frente al quetzal (moneda guatemalteca), lo que provoca que no sea rentable para los trabajadores movilizarse a Chiapas a trabajar en el corte del café por lo que deciden emplearse

dentro de su país; segundo, las condiciones laborales que como se señaló a lo largo de la investigación, son de mala calidad y provocan que los trabajadores decidan buscar otras opciones. Acerca de ello, uno de los entrevistados comentó sobre el trabajo temporal en las fincas: “en las fincas si no, eso nada más te van a tirar ahí como una galera, y le dan un poco de frijol, a veces que sin sal, un poco de café, a veces sin azúcar, la cosa que te dan y un poco de tu pozol, y si eres chingón le vas a hacer para comer, y sino que les importa”(Señor Pedro, Comunicación personal, 22 febrero 2020).

Uno de los productores también comentó al respecto: “muchos dicen que allá su jefe, que maltratan, que no pagan bien, no dan bien la comida, dan puro frijolito así crudo y ya no dejan venir ya, y muy bajo el sueldo, ya no les dejan pasar y los que tienen, mejor se fueron a los estados (EEUU), se fueron y ya dejaron de venir para acá, por eso casi la mayor parte, ahí está cayendo sus café, porque no hay nadie.”(Señora Francisca, Comunicación personal, 12 febrero 2020).

Y tercero, la situación migratoria de los últimos años y la intensificación de medidas por parte del gobierno mexicano en el cruce de la frontera México-Guatemala. Pese a que esta frontera nunca ha sido limitada con respecto a la movilidad, en el último año, las caravanas de migrantes con destino a Estados Unidos provocaron que las autoridades mexicanas tuvieran mayor vigilancia hacia los migrantes, en torno a esto uno de los trabajadores señaló:

“Hay momentos en que ponen las leyes distintas pues nosotros el año pasado nos exigieron para sacar las credenciales y sacamos, de algunos ya está vencido y otros no, por lo menos a mí, ya tengo, pero el otro compañero no, pero gracias a Dios ahorita nada. Lo que sacamos es una credencial que es el permiso para el trabajo, permiso de pasar a trabajar”(Señor Pedro, Comunicación personal, 22 febrero 2020).

En conclusión, esta disminución de mano de obra puede ser explicada a partir de estos tres factores, los cuales están interrelacionados y han llevado a uno de los fenómenos frecuentemente abordados en los estudios del mercado laboral agrícola: la mano de obra familiar.

c) Mano de obra familiar

Esto no se trata de un fenómeno reciente, sin embargo, para el caso de la producción de café en Chiapas, el uso de mano de obra familiar, se había enfocado a las labores posteriores al corte de café, pero como resultado de la disminución de mano de obra migrante, la mayoría de los entrevistados para los modelos de comercio justo y el ligado a multinacionales, señalaron que en los últimos años no han contratado mano de obra migrante y el corte se ha realizado con la mano de obra familiar. Acerca de esto una de las productoras comentó, “ya solito mi Carmelino (su hijo) con la mujercita llegan a cortar ya dos años que así lo estamos haciendo, ya me quedo solita con las dos niñas porque los chamaquitos, tienen tres varoncitos, pero llegan a la escuela. Entonces yo me quedo haciendo el pozolito, la tortillita, ya mi nuera llega a cortar” (Señora Francisca, Comunicación personal, 12 febrero 2020).

Este fenómeno se observó para el modelo de comercio justo y el ligado a las multinacionales, sin embargo, para el modelo ligado a multinacionales, otra vía para asegurar la mano de obra en tiempo de corte, ha sido emplear a la mano de obra local y asegurar un trato verbal con ellos para el resto de las labores del cultivo. Estos trabajadores locales, además, tienen la libertad de laborar en diferentes parcelas en la zona y se distribuyen a lo largo del año en los diferentes cultivos para cumplir con las labores.

Para el modelo de las fincas, la finca mexicana ha tenido que ejercer mayor presión a los trabajadores para lograr terminar con el corte de café, mientras que la finca alemana, hace uso de toda la planta base y emplea también a las esposas de los trabajadores.

d) Capacidad de agencia en las relaciones laborales

En las labores del cultivo se identifican tres tipos de mano de obra: migrante, local y familiar, las cuales tienen diferentes capacidades de agencia en las condiciones bajo las cuales son contratados. En los modelos de comercio justo y de multinacionales, los trabajadores que migran de Guatemala tienen cierta relación de dependencia ante el empleador debido a su condición migrante, ya que este provee de vivienda, alimentación y en algunos casos

transporte, por lo que, su capacidad para negociar cuestiones salariales se ve disminuida al no tener un soporte institucional que respalde sus derechos a pesar de ser migrante. En las mismas labores de corte, en el caso de la mano de obra familiar, la relación de parentesco entre el empleado y el empleador, hace que la mayoría de las veces no se asigne un sueldo por las labores realizadas; y con respecto a la mano de obra local, aunque el pago por las tareas es similar al de jornaleros migrantes, estos tienen la capacidad de establecer un acuerdo con respecto a la forma en que se desarrollará su labor, negociando un salario, el cual, se establece con relación al estándar local de precios, pero les brinda ligeras ventajas y flexibilidad en cuanto a la jornada laboral.

Esto cambia para la producción en fincas, donde los jornaleros no tienen capacidad de negociar ninguna de sus condiciones, ya que la finca establece jornadas, hospedaje, alimentación y el pago por las tareas a realizar, donde el jornalero, finalmente, decide si acepta el trabajo.

Para los puestos administrativos y técnicos dentro del modelo de comercio justo y las fincas, se establecen las condiciones bajo las cuales son contratados y las prestaciones o la ausencia de estas. En el modelo de comercio justo, los trabajadores están conscientes de que las condiciones brindadas por su trabajo no son óptimas y existen deseos de mejora, sin embargo, no se identifica ningún movimiento por parte de los trabajadores para cambiar o mejorar sus condiciones laborales.

Esta baja capacidad de negociar las condiciones laborales, se debe quizá, a la ausencia de una organización de trabajadores para defender sus derechos y buscar opciones de mejora en las condiciones laborales, donde tendrían que considerarse temas como la migración y segmentación laboral.

e) Orgullo cafetalero

La percepción del productor, jornalero y empresario respecto a la producción del café, sugieren una explicación a situaciones como: la migración laboral y la aceptación de las condiciones laborales por parte de los jornaleros y productores.

El total de los entrevistados manifestó una postura positiva ante el cultivo del café, un amor por su trabajo, por la tierra o por el beneficio que le brinda el cultivo del café, donde para cada actor el producir café o formar parte de la producción de café significa cosas diferentes, por ejemplo, para el productor organizado, además de los beneficios evidentes como préstamos, capacitaciones y mejor pago por el café, representa un orgullo producir café bajo el modelo de comercio justo porque le genera la sensación de seguridad, reconocimiento, superación, unidad y mayor conocimiento acerca del mercado del café.

Al respecto uno de los productores señaló: “Ya entramos a comercio justo y ahí empezamos, ahí vimos la mejoría. Y los que ya estamos ahí en triunfo verde, hemos sufrido, hemos pasado momentos críticos, pero ahora donde estamos muchos quieren entrar, yo me siento orgulloso de cuando nos visitan”(Señor Oscar, Comunicación personal, 11 febrero 2020).

Para los jornaleros, el migrar cada año a las regiones cafetaleras representa una tradición familiar, una herencia que pasan a sus hijos como el medio de subsistencia que tienen: “nosotros venimos aquí a trabajar, de cortar de café, porque queremos un dinero para vivir allá, nosotros allá también conseguimos, pero es diferente el salir afuera, [...] ella cuando era chamaca con su papá venía a cortar café, personas de otro lado, todos vienen a cortar, así es” (Señor Pedro, Comunicación personal, 22 febrero 2020).

Y para los gerentes en las fincas y en el modelo de comercio justo, su visión acerca de la producción de café se centra en ser reconocidos por la calidad de su café, mantener la venta y el reconocimiento acerca del café que comercializan, “Nosotros queremos que nuestro café llegue hasta tu puerta y diga aquí está tu café y que tú le pongas tu café y que diga Triunfo Verde en los sacos y que se lo mandes directamente”(Señor Hugo, Comunicación personal, 26 febrero 2020).

En conclusión, la producción de café crea un sentido de orgullo, amor y deseo de continuar, pero la percepción y motivación de cada actor ante la producción es diferenciada y está en relación con el papel que juega dentro de la producción. Participar en la producción de café

puede ser visto como un motivo de orgullo y amor por la tierra; como tradición familiar y medio de subsistencia, que, para los jornaleros migrantes, ha provocado que a pesar de las malas condiciones que puedan tener o el bajo salario, decidan continuar migrando cada año; y como una oportunidad de crecer financieramente y ser reconocidos como empresa.

f) Género

La desigualdad en la producción de café lleva a las relaciones de género, que como señalan Oddone y Padilla Pérez, (2017) puede definir el patrón de desarrollo territorial. En este caso, se identificó la presencia de roles, normas y formas de actuar de las mujeres y hacia las mujeres, que configuran la dinámica laboral actual, dando como resultado segmentación laboral.

Para el caso del modelo de comercio justo y el modelo ligado a una multinacional, aunque manifestaron no tener problemas con la presencia de mujeres durante el corte, en caso de que una mujer viaje con el grupo en temporada de cosecha, suele ser empleada para labores de cocina y no para el corte, esto es aún más frecuente si viajan con niños, ya que la labor de la mujer consiste en cuidar de los niños y preparar la comida para los trabajadores.

En estos casos, aunque ella quisiera trabajar y tener la oportunidad de tener un mayor ingreso se le limita a estas labores, solo en caso de que llegue más de una mujer se les asigna al corte de café, acerca de esto uno de los productores señaló, “Ahorita, solo viene una señora y una niña, la señora se queda a hacer la comida en la cocina”(Señor Inés, Comunicación personal, 22 febrero 2020); también uno de los jornaleros comentó, “ella, ahorita está para nuestra cocinera, para hacer nuestra comida eso es lo que hace, también ella cuando era chamaca con su papá venía a cortar café y ya”(Señor Pedro, Comunicación personal, 22 febrero 2020).

Por su parte, en las fincas, se emplea mano femenina únicamente en el corte, hecho que se relaciona a dos factores: la decisión del empleador de contratar a hombres porque ellos tienen la fuerza y capacidad de realizar otro tipo de tareas; y al pensamiento de que el hombre, ya sea padre o esposo tiene la autoridad sobre la vida laboral de la mujer, que ella únicamente debe emplearse en las labores que él le permita y que el resto de su actividad debe ser en la casa con

los hijos. Acerca de esto, la esposa de uno de los trabajadores comentó: “mi papá cuando estábamos solteros no nos dejó ir, entonces nos criamos con él, después ya tuve mi esposo, menos él quiso que yo estuviera, que ya no fuera al monte y si íbamos, íbamos los dos nada más a cortar café, en tiempo de cosecha, que es por día y de ahí no, a él no le gustó que yo trabajara”(Señora Francisca Solano, Comunicación personal, 12 marzo 2020).

Sin embargo, este pensamiento parece tener una postura diferente con respecto a las mujeres jóvenes, para quiénes los padres han aceptado la libertad de sus hijas de migrar a otros lugares con el fin de obtener trabajo o estudiar. Lamentablemente, esta apertura se ve diluida por la condición de pobreza de los hogares donde existe el deseo de impulsar a sus hijas y brindarles mayores oportunidades para estudiar pero las posibilidades económicas de los padres hace que sea una meta incierta, acerca de esto una de las esposas de los trabajadores comentó, “tengo a mi niña, ya va a la prepa Sinaí, ella se va del diario a las siete y sí, ahí hay planes de entrar a la universidad si ella quiere y también si uno puede sí”(Señora Mónica, Comunicación personal, 12 marzo 2020).

4.5 Comparación con trabajos similares

En comparación con otras investigaciones del empleo en la producción de café, los resultados son similares en cuanto a las jornadas excesivas y las condiciones de viviendas de los trabajadores. Una investigación realizada en Kenia (Mureithi y International Labour Office, 2008) presenta condiciones parecidas a la encontradas en Chiapas, como: viviendas en malas condiciones para los trabajadores temporales y diferencias en el tipo de viviendas entre los trabajadores permanentes y temporales.

En los contratos, existen investigaciones que encuentran relación entre el tipo de contrato: escrito o verbal; permanente o temporal, dependiendo del tamaño de la empresa para la que trabajan (Seneduangdeth et al., 2018). En Chiapas, aunque hay relación entre el tamaño de empresa y el tipo de contrato, también influye el puesto y la política de la empresa. En general, para todos los estudios revisados (Olivar y Bustamante, 2015; Seneduangdeth et al., 2018; Stamm et al., 2002; Van der Wal et al., 2016) y el caso de Chiapas, los contratos son en su mayoría verbales para los trabajadores durante la cosecha.

La discriminación por género, edad y origen es un fenómeno presente en diversos estudios (CRS, 2016; Seneduangdeth et al., 2018; Van der Wal et al., 2016), sin embargo, en Chiapas la discriminación por edad u origen no se identificó. Cabe resaltar que, el estudio no se centró en este elemento, por lo que para identificar este tipo de comportamientos sería sido necesario incluir a más trabajadores dentro de la investigación y profundizar en el tema con otro tipo de preguntas. Por otro lado, con respecto al género, la segmentación laboral se observó en las tareas asignadas a mujeres, situación que también se identificó en diversos estudios (CRS, 2016; Van der Wal et al., 2016).

En esta investigación, aunque hay presencia de contratistas, es una práctica que ha disminuido considerablemente y no presentó gran relevancia, sin embargo, para investigaciones en Brasil (CRS, 2016) y Laos (Seneduangdeth et al., 2018), fue uno de los determinantes en las malas condiciones laborales. En respuesta a esto, una vía para la mejora de condiciones es el establecimiento de sindicatos de trabajadores (García et al., 2017; Mureithi y International Labour Office, 2008), sin embargo, al igual que en otros trabajos (Hawkins, 2018; Van der Wal et al., 2016), no se encontró presencia de ningún tipo de organizaciones de trabajadores.

Los entrevistados en Chiapas, mostraron orgullo y amor por el cultivo de café a pesar de las condiciones bajo las cuales laboran, sin embargo, para un análisis similar en Colombia y Nicaragua (Olivar y Bustamante, 2015) el trabajo en la producción de café es señalado como una labor no digna de la que los trabajadores buscan salir para insertarse en otro sector.

Acerca de las certificaciones y los efectos en la calidad del empleo, García et al., (2017) encuentra que, aunque hay productores que cuentan con certificaciones que tienen como objetivo mejorar la calidad del empleo en el análisis de las condiciones laborales no se ha visto un efecto, situación que ocurre de manera similar en Chiapas, ya que el impacto se ha centrado únicamente en el pago por el café.

De esta forma, aunque encontramos diferencias en las características del empleo y cómo algunos países han implementado programas para mejorar las condiciones laborales, prevalecen diferentes escenarios de precariedad, unos más profundos que otros, pero en términos generales, esta condición en la producción de café continúa siendo un fenómeno que abarca a todos los productores y jornaleros en diversas partes del mundo.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

En este capítulo se concentran las conclusiones en torno a las preguntas y objetivos de la investigación, resultados encontrados y comentarios adicionales. El capítulo se estructura de la siguiente forma: primero, se da respuesta a las preguntas de investigación y la hipótesis planteada inicialmente; en seguida, se mencionan elementos que no fueron considerados al inicio de la investigación pero que en el trabajo de campo resultaron ser relevantes para la comprensión del tema y, finalmente, se plantean recomendaciones y futuros temas de investigación.

El análisis de la calidad del empleo en la producción de café para este trabajo, se compone de una serie de dimensiones que buscaron conocer las condiciones laborales en las que se desempeña un trabajador en las labores del cultivo, administrativas y técnicas; además se identificaron relaciones entre las dimensiones seleccionadas con el fin de comprender las condiciones laborales actuales.

Esta investigación está sujeta a las siguientes limitaciones: Primero, a la voluntad de los gerentes y directivos a proporcionar información acerca de las condiciones laborales de sus empleados. El acceso para realizar las entrevistas con los gerentes y obtener información de algunas dimensiones de la calidad del empleo tuvo dificultades. Asimismo, el acceso a los trabajadores fue casi imposible, lo que impactó directamente en la cantidad y calidad de la información recabada para comprender el fenómeno de la calidad en el empleo. Segundo, la limitación de tiempo y los recursos financieros para incluir más casos dentro del análisis; esta limitación dio como resultado un número reducido de casos analizados, lo que lleva a la siguiente limitante. Tercero, la selección de casos particulares con características específicas lo que no permite generalizar los hallazgos de la investigación.

En atención al objetivo del proyecto de investigación, que consistió en determinar la calidad del empleo en tres modelos productivos: la producción en organizaciones ligadas al comercio justo; la producción de productores libres ligados a empresas multinacionales; y la producción

en fincas cafetaleras, se hizo una revisión bibliográfica y entrevistas semiestructuradas a productores, trabajadores y gerentes, para los tres modelos.

Como resultado, al contrastar la información del trabajo de campo con las dimensiones y la legislación, se encontró que ninguno de los modelos presenta condiciones suficientes para hablar de buena calidad del empleo, más bien, se trata de mala y baja calidad. Para el modelo de comercio justo, el ligado a empresas multinacionales y la finca mexicana, se puede hablar de empleo de mala calidad; mientras que, para la finca alemana, la podemos clasificar como empleo de baja calidad.

Se concluye, además, que las diferencias entre los modelos están relacionadas más con las políticas de la empresa que con el modelo; por lo que la hipótesis inicial sobre el impacto positivo en las condiciones laborales bajo el modelo de comercio justo resultó inexacta. Más bien, se ratifica lo señalado en el marco teórico acerca de que el beneficio consiste únicamente en brindar mayor ingreso al productor, en donde los incentivos y sanciones para mejorar la calidad del empleo no han tenido mayor impacto en las condiciones laborales de los trabajadores cafetaleros.

Una explicación a esta situación es que los estímulos son dados en función del control del pago y de los beneficios que obtiene el productor. Pero dado que la dinámica laboral no se encuentra regulada, se asume que, al generar un aumento en el ingreso por el café, el resto de las condiciones mejorarán. Si bien el ingreso es un factor importante en un empleo de calidad, su incremento no necesariamente lleva a una mejora en otros indicadores laborales, tal como se logró determinar en la producción de café. Este resultado coincide con el de otros estudios que han profundizado sobre el impacto de los nuevos modelos de comercialización.

En este sentido, se concluye que las certificaciones brindan la oportunidad de acceder a un mercado selecto donde el pago por el café es mejor, pero a su vez tienen una serie de requerimientos que no son vistos por todos los actores como algo positivo, ya que las certificaciones demandan mucho más esfuerzo en la producción y la ganancia obtenida por este tipo de producción no significa gran diferencia en el ingreso monetario de los trabajadores del café.

En el desarrollo del presente estudio se identificaron factores que influyen en la calidad del empleo para la producción de café en Chiapas y que no formaron parte del diseño de la investigación. Primero: la flexibilidad laboral, que lleva a la ausencia de contratos escritos; poca responsabilidad entre los actores involucrados; nula protección social; e incertidumbre en el empleador debido a la cobertura de mano de obra para las labores del cultivo, lo que afecta de forma negativa al empleado. Sin embargo, esta flexibilización también es vista como positiva para algunos jornaleros temporales en las fincas, debido a la posibilidad que tienen de trasladarse únicamente en temporadas específicas y volver a su casa o simplemente no ir. En las áreas administrativas en el modelo de comercio justo, esta flexibilidad da como resultado la ausencia de prestaciones establecidas por la ley, lo que representa una ventaja para los administrativos de la organización, al no verse obligados a brindar prestaciones a sus trabajadores.

Y segundo, la ausencia de sindicatos u organizaciones que trabajen para mejorar las condiciones de los trabajadores. En diversas investigaciones (Imbun, 2014; Mureithi y International Labour Office, 2008; Van der Wal et al., 2016) este factor es presentado como relevante para mejorar las condiciones laborales. En esta investigación la ausencia de sindicatos provoca que los trabajadores, en caso de querer mejorar sus condiciones laborales, no tengan instancias a las cuales acudir para mejorar sus derechos, condenándolos a continuar en las mismas condiciones de precariedad laboral.

Ante esta situación en la producción de café en Chiapas y la poca efectividad de los nuevos modelos de comercialización, algunas recomendaciones para avanzar en mejoras son las siguientes:

- a) Reconocer la multidimensionalidad del problema, esto es, considerar a los diferentes actores, sus derechos y obligaciones, así como el contexto socioeconómico de la región y las políticas entre países, ya que se trata de un fenómeno que debería involucrar la cooperación binacional.
- b) Incentivar la implementación de programas específicos para monitorear y regular las condiciones laborales, incluyendo la colaboración de empresas, organizaciones de

productores y organismos públicos (quienes fueron los grandes ausentes a lo largo de la investigación).

- c) Reforzar la regulación, por parte de los nuevos modelos de comercialización (como es comercio justo), acerca de las condiciones laborales.
- d) Impulsar la creación de sindicatos u organizaciones que busquen la cooperación entre los diferentes actores para mejorar las condiciones laborales.
- e) Reconocer la dinámica de mutuo beneficio entre empleadores-empleados, hacer conscientes a los empleadores de las malas condiciones que brindan a sus empleados y como estas juegan un papel importante en la disminución de mano de obra (Olivar y Bustamante, 2015).
- f) Hacer énfasis en los costos de producción reales y el tipo de trabajo que se realiza para exigir que el pago por el café sea justo para el productor y para el trabajador, a través de establecer iniciativas dentro del sector que aborden los problemas laborales enfocados en la realidad del campo (Olivar y Bustamante, 2015).
- g) Establecer medios de diálogo entre el sector público, privado y los trabajadores, donde se presenten las demandas requeridas por parte de los diferentes actores, con el fin de impulsar el sector y de erradicar las malas prácticas en el tema laboral, derivando las necesidades a las instancias correspondientes.

Además, no se puede dejar a un lado el suceso histórico que está impactando a todo el mundo y que invariablemente afectará este sector: la pandemia ocasionada por el COVID-19. Algunos de los impactos en la producción de café, tomando como referencia lo señalado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la CEPAL, (2020) pueden ser los siguientes:

- Riesgos de interrupción en la producción por enfermedades en los trabajadores y restricciones por la cuarentena.
- El cierre de carreteras que puede dificultar la logística impactando a intermediarios que participan en las etapas de acopio y distribución.
- Riesgos por contagio de la enfermedad en los productores y trabajadores quienes, en su mayoría no cuentan con protección social, por lo que los gastos que implica la

enfermedad tendrían que ser cubiertos por ellos impactando directamente en su economía.

- Ausencia de mano de obra migrante para la temporada de cosecha, aunque en el caso del café se requiere de mano de obra a partir del mes de noviembre, aún no se tiene certeza de cómo se desarrollará la situación en el país.
- Inclusión de mano de obra infantil en las labores agrícolas con el fin rescatar el cultivo y lograr tener una buena producción.

Finalmente, a partir de los hallazgos identificados en la investigación surgen temas que valdría la pena analizar en el mercado laboral agrícola como: 1) disminución de mano de obra migrante. Este fenómeno ha ido en aumento en los últimos años y genera incertidumbre para los productores debido a que impacta en la calidad de la producción; por lo tanto, conocer la postura de los involucrados en esta dinámica laboral puede brindar mayor comprensión del fenómeno que lleve al diseño de políticas para regular y asegurar la cobertura de mano de obra bajo mejores condiciones; 2) El desinterés de los trabajadores en Chiapas por organizarse colectivamente. Si bien en otros estudios la organización colectiva resultó ser un factor importante para la mejora de condiciones laborales, en nuestra investigación no fue posible profundizar en el tema y analizar con mayor detenimiento esta falta de interés. Y 3) la falta de perspectiva de género. Este elemento está presente en los tres modelos productivos y se asume como parte de la dinámica laboral, por lo que resulta importante entender la aparente aceptación de los roles establecidos en el empleo y la familia entre hombres y mujeres, así como su impacto en la calidad de vida y el desarrollo de las mujeres.

Para el análisis de estos temas, la perspectiva de Cadenas Globales de Valor, puede ser un enfoque útil debido a que brinda un panorama sobre la conexión entre los diferentes actores y el impacto derivado de dichas relaciones. El análisis de la cadena de valor global en la industria productora de café puede ayudar en la comprensión del vínculo entre las estrategias del mercado y los actores; así como a comprender las actividades y segmentos de la cadena productiva, y la gobernanza de la misma. Identificar quiénes son los actores que ejercen mayor autoridad sobre la dinámica económica y determinan cómo fluyen los recursos financieros, materiales y humanos (Hawkins, 2018) es de mucha utilidad. Todo ello puede tener como

resultado la comprensión de la dinámica dentro de los eslabones y la implementación de política específicas en cada caso.

Para ello, es importante comprender que las condiciones actuales impactan no solo en el ingreso que obtienen los hogares, sino que trasgrede la calidad de vida de las personas, su forma de pensar, desarrollo de habilidades y capacidades. Además, tiene efectos en la economía de los países, por lo que, mejorar la calidad del empleo a través de la implementación de políticas dará beneficios a los trabajadores, asegurará la continuidad de la producción y el ingreso económico al país.

En conclusión, esta investigación aporta al conocimiento de las condiciones laborales en la producción de café en Chiapas, con evidencia acerca de las diversas problemáticas que envuelven este sector y la ausencia de acciones para mejorar las condiciones laborales. Mejora que no depende de un actor, sino de la colaboración de los diferentes involucrados y no debe consistir en mejorar solo el ingreso neto de los productores, más bien, debe involucrar a todos los actores que participan en la producción, reconociendo la importancia del trabajador como esencial en la producción del café.

BIBLIOGRAFÍA

- Akaki, P. P., y Huacuja, Y. F. E. (2006). *Cadenas globales y café en México*. 69–86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17103804>
- Ávila Román, J. M. (2020, mayo 1). ¿Qué es el café pergamino? Definición y concepto. *Comprar Mi Cafetera*. Recuperado de <https://www.comprarmicafetera.com/que-es-el-cafe-pergaminodefinicion-y-concepto/>
- Bartra, A. (2013). Preámbulo: La modernidad bárbara. En *El México bárbaro del siglo XXI* (p. 9–36). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Becchetti, L., Conzo, P., y Gianfreda, G. (2012). Market access, organic farming and productivity: The effects of Fair Trade affiliation on Thai farmer producer groups. *Australian Journal of Agricultural and Resource Economics*, 56(1), 117–140. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8489.2011.00574.x>
- Benencia, R., y Quaranta, G. (2006). "Mercados de trabajo y relaciones sociales: La conformación de trabajadores agrícolas vulnerables". 58, 1–22. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/93040/CONICET_Digital_Nro.66c0c360-f77e-4e23-8836-9bde5219e9c0_A.pdf?sequence=5
- Bonanno, A., y Constance, D. H. (2001). *Globalization, Fordism, and Post-Fordism in Agriculture and Food: A Critical Review of the Literature*. 23(2), 1–18. <https://doi.org/10.1525/cag.2001.23.2.1>
- Briones, R. M. (2013). *Agriculture, Rural Employment, and Inclusive Growth*. 1–34. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10419/126960>
- Calo, M., y Wise, T. A. (2005). *Revaluing Peasant Coffee Production*: 3–53. Recuperado de <http://ase.tufts.edu/gdae/pubs/rp/RevaluingCoffee05.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 319 (2020) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, & Secretaria de Servicios Parlamentarios).
- Ley del Seguro Social, DOF 07-11-2019 142 (2019).
- Ley Federal del Trabajo, DOF 02-07-2019 317 (2019).
- Carrasco, C. C., Vásquez, G. E. O., y Cuacua, P. H. (2018). *Análisis de costos de producción del café orgánico y convencional, en el estado de Veracruz en el sistema de comercialización de comercio justo*. 1–14. Recuperado de <http://ru.iiec.unam.mx/4247/>
- Casanueva Reguart, C., y Rodríguez Pérez, C. A. (2009). *La productividad en la industria manufacturera mexicana: Calidad del trabajo y capital humano*. 59, 17–33. Recuperado de http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/122/2/16_Casanueva.pdf
- Castillo, J. J. (2000). La sociología del Trabajo hoy: La genealogía de un paradigma. En *Tratado Lationamericano de sociología del trabajo* (p. 39–60). El colegio de México, Facultad Lationamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51933.pdf>
- Catholic Relief Services (CRS). (2016). *Farmworker protections and labor conditions in Brazil's Coffe Sector*. Catholic Relief Services (CRS). 1–33. Recuperado de https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/farmworker-protections-and-labor-conditions_0.pdf

- Centro de Comercio Internacional. (2010). *Calidad del café-Tamaño del grano*. Recuperado de <http://www.intracen.org/guia-del-cafe/calidad-del-cafe/Tamano-del-grano/>
- Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria. (2018). *El café en México. Diagnóstico y perspectiva*. Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria. 1–33. Recuperado de <http://www.cedrssa.gob.mx/files/10/30El%20caf%C3%A9%20en%20M%C3%A9xico:%20diagn%C3%B3stico%20y%20perspectiva.pdf>
- Chiriboga Vega, M. (2015). *Pequeñas economías: Reflexiones sobre la agricultura familiar campesina*. FAO. Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-i4955s.pdf>
- Chong González, E. G., Herrera Tapia, F., Chávez Mejía, C., y Sánchez Plata, F. (2015). Mercado de trabajo rural y precarización: Nuevas condiciones socioeconómicas en el sur del Estado de México. *región y sociedad*, 27(63), 155–179. <https://doi.org/10.22198/rys.2015.63.a240>
- Colino, C. (2004). Método comparativo. *Diccionario crítico de Ciencias Sociales*. Recuperado de http://www.theoria.eu/dictionary/M/metodocomparativo_a.htm
- Consejo Internacional del Café. (2018). *Evolución de las corrientes del comercio de café*. Recuperado de <http://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-121-4c-trade-flows.pdf>
- Corbetta, P. (2003). *Social research: Theory, methods and techniques*. SAGE Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781849209922>
- Deininger, K. (2003). Land Transactions. En *Land policies for growth and poverty reduction*. World Bank and Oxford University Press. 79–130. Recuperado de http://documents1.worldbank.org/curated/en/485171468309336484/310436360_20050007001644/additional/multi0page.pdf
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2011). The Discipline and Practice of Qualitativ Research. En *The Discipline and Practice of Qualitativ Research*. 1–19. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Discipline-and-Practice-of-Qualitative-Research-Denzin-Lincoln/f280cba1b7013987f6dd3b220b272aad6f5bb84e>
- Departamento de Economía Agraria. (2008). *Estudio sobre caracterización de los rasgos productivos, sociales y económicos del mercado laboral vinculado al sector frutícola exportador* (101). Recuperado de https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2008/08/Estudio_laboral.pdf
- Eakin, H., Winkels, A., y Sendzimir, J. (2009). Nested vulnerability: Exploring cross-scale linkages and vulnerability teleconnections in Mexican and Vietnamese coffee systems. *Environmental Science & Policy*, 12(4), 398–412. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2008.09.003>
- Fairtrade International. (2018). Fairtrade producers overvies. *Fairtrade Impacts*. Recuperado de <https://www.fairtrade.net/impact/fairtrade-producers-overview>
- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231–257. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43675>
- Figuroa, E. (2015). *Importancia de la comercialización del café en México*. 65–82.
- Food and Agriculture Organization of th United Nations. (2012). *Análisis de la cadena de valor del café con enfoque de Seguridad Alimentaria y Nutricional*. 6–130. Recuperado de <http://www.fao.org/publications/card/en/c/81da087a-9515-5c00-9921-6b562f5e8633>

- Fairtrade Internacional. (2019). Documento de consulta de las partes interesadas fair trade de: Revisión de los criterios Fairtrades para el café. *Standards*. Recuperado de <https://www.fairtrade.net/standard/coffee-standard-review-2019>
- García, C. A., Zarate, C., Tessier, L., y Guerrero, L. (2017). *Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena mundial de valor del café en tres regiones productoras de Colombia*. 19–65. Recuperado de https://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_613338/lang-es/index.htm
- García Cáceres, R. G., y Olaya Escobar, É. S. (2006). *Caracterización de las cadenas de valor y abastecimiento del sector agroindustrial del café*. 197–217. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503108>
- Gardner, B. L. (2005). Causes of rural economic development. *Agricultural Economics*, 32(s1), 21–41. <https://doi.org/10.1111/j.0169-5150.2004.00012.x>
- Garza Toledo, E. de la (Ed.). (2012). *La situación del trabajo en México, 2012: El trabajo en la crisis* (1. ed). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa: Plaza y Valdés. Recuperado de <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Situaciondeltrabajo.pdf>
- González, Begega, S., y Guillén, Rodríguez, A. M. (2009). *La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores*. 81, 71–88. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/38291740>
- González, W., y Vásquez, J. A. (1997). *Análisis del mercado de exportación del café oro y café molido, expectativas para Costa Rica*. 67–78. Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/78832>
- Granados, V. M. C. (2011). Agroecología del agroecosistema café (coffea arabiga) y su relación con la erodabilidad de las laderas en el valle de Orosi, Cartago, Costa Rica. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 271–305. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15237016011>
- Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2014). La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. Una propuesta analítica. En *La precariedad laboral en México* (p. 13–41). El Colegio de La Frontera Norte.
- Harris, J., y Todaro, M. P. (1970). *Migration, Unemployment and Development A: Two-Sector Analysis*. 126–142. Recuperado de www.jstor.org/stable/1807860
- Hawkins, D. (2018). Working conditions and “Sustainable” Coffee in Colombia. En *Decent Work Deficits in Southern Agriculture: Measurements, Drivers and Strategies* (p. 227–250). Rainer Hampp Verlag. Recuperado de <https://christopscherrer.wordpress.com/2018/03/17/decent-work-deficits-in-southern-agriculture-measurements-drivers-and-strategies/>
- Henderson, T. P. (2017). La reestructuración de los sectores del café y el cacao en México y Ecuador. Control agroempresarial de la tierra y trabajo campesino. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 15(1), 128–141. <https://doi.org/10.29043/liminar.v15i1.499>
- Hernández, E. F., Soto, F. P., y Montoya, L. G. (2015). *La producción y el consumo del café*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/64936>
- IFOAM. (2016). *Principles of organic agriculture preamble*. IFOAM ORGANICS INTERNATIONAL. Recuperado de <https://www.ifoam.bio/why-organic/shaping-agriculture/four-principles-organic>
- Imbun, B. Y. (2014). Struggling or in transition: Small household growers and the coffee industry in Papua New Guinea: Small household coffee growers in PNG. *Asia Pacific Viewpoint*, 55(1), 24–37. <https://doi.org/10.1111/apv.12041>

- Infante, R., y Vega Centeno, M. (2001). *La calidad del empleo: Lecciones y tareas*. XXIV(48), 179–236. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/227470595_La_calidad_del_empleo_lecciones_y_tareas
- International Coffee Organization. (2020). *Monthly export statistics (Members & Non-Members)—February 2020*. Recuperado de <http://www.ico.org/prices/m1-exports.pdf>
- Kay, C. (2007). Algunas reflexiones sobre los estudios rurales en América Latina. *Iconos, Revista de Ciencias Sociales*, 29, 31–50. <https://doi.org/10.17141/iconos.29.2007.230>
- Kilian, B., Jones, C., Pratt, L., y Villalobos, A. (2006). Is sustainable agriculture a viable strategy to improve farm income in Central America? A case study on coffee. *Journal of Business Research*, 59(3), 322–330. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2005.09.015>
- Klein, E. (2010). Condicionantes laborales de la pobreza rural en América Latina. En *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina* (p. 9–54). FAO : Naciones Unidas. CEPAL : OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_187861.pdf
- Kosti, A. (2015). *The Processes of Globalization and Modern Agriculture—Sociological and Economic Aspects*. IV, 23–30. Recuperado de URL: <http://www.upg-bulletin-se.ro/archive/2015-1/3.Kos...>
- Lammers, C. J. (1978). The Comparative Sociology of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 4(1), 485–510. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.04.080178.002413>
- Lara Flores, S. M. (2001). *Análisis del mercado de trabajo rural en México en un contexto de flexibilización*. 363–382.
- Lara Flores, S. M. (2006). El trabajo en la agricultura: Un recuento sobre América Latina. En *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques* (p. 323–343). Anthropos, UAM.
- Lara Flores, S. M. (2008). *¿Es posible hablar de un trabajo decente en la agricultura moderno-empresarial en México?* 25–33. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/26548870_Es_posible_hablar_de_un_trabajo_decente_en_la_agricultura_moderno-empresarial_en_Mexico
- Lewis, J., y Runsten, D. (2005). *Does Fair Trade Coffee Have a Future in México? The impact of Migration in a Oaxacan Community*. 2, 1–42. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/242621678_Does_Fair_Trade_Coffee_Have_a_Future_in_Mexico_The_Impact_of_Migration_in_a_Oaxacan_Community
- Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139–191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- Ligia, B., y Rosalva, A. (2006). *Diagnóstico agrosocioeconómico de las fincas cafetaleras de la microcuenca del río Monaquito, estado Trujillo-Venezuela*. 11–28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347730363002>
- López Echeverría, M. E. (2006). *Identidad, autonomía y cultura: El espíritu del capitalismo en las Fincas Cafetaleras Alemanas en el Soconusco (1980-2006)* [Universidad Autónoma Metropolitana]. Recuperado de https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1154/fincas_cafetaleras_alemanas_en_el-soconusco.html
- López Estrada, J. (2013). Cien años de despojo y explotación de los peones indígenas en tierras sinaloenses. En *El México bárbaro del siglo XXI* (Universidad Autónoma Metropolitana, p. 279–304).

- López-García, F. J., Escamilla-Prado, E., Zamarripa-Colmenero, A., & Cruz-Castillo, J. G. (2016). Producción y calidad en variedades de café (*coffea arabica* L.) en Veracruz, México. *Revista Fitotecnia Mexicana*, 39(3), 297–304. <https://doi.org/10.35196/rfm.2016.3.297-304>
- Manuel, J. (2016). *Coffee outters in Mexico. The underworld of decent work*. 93–110. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46146927006>
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613–619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Méndez, V. E., Bacon, C. M., Olson, M., Petchers, S., Herrador, D., Carranza, C., Trujillo, L., Guadarrama-Zugasti, C., Cordón, A., y Mendoza, A. (2010). Effects of Fair Trade and organic certifications on small-scale coffee farmer households in Central America and Mexico. *Renewable Agriculture and Food Systems*, 25(3), 236–251. <https://doi.org/10.1017/S1742170510000268>
- Milderos, M. (2013). *Empleo Decente: Condición necesaria para el Desarrollo Económico Local: El caso de San Lorenzo Esmeraldas*. Recuperado de <http://www.rimisp.org/wp-content/uploads/2013/03/9.pdf>
- Mureithi, L. P., y International Labour Office. (2008). *Coffee in Kenya: Some challenges for decent work*. ILO. Recuperado de https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_160867/lang--en/index.htm
- Najera Elizalde, O. (2002). El café orgánico en México. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 59–75. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11704804>
- Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262624304_Actividad_trabajo_y_empleo_algunas_reflexiones_sobre_un_tema_en_debate
- Nuintin, A. A., Curi, M. A., y Dos Santos, A. C. (2012). *Characterization and analysis of transactions resulting from the employment of labor in the coffee activity from the optical in the of Transaction Cost Economy*. 8(3), 70–90. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/298345018_Characterization_and_analysis_of_transactions_resulting_from_the_employment_of_labor_in_the_coffee_activity_from_the_optical_in_the_of_Transaction_Cost_Economy/citations
- Oddone, N., y Padilla Pérez, R. (2017). *Fortalecimiento de cadenas de valor rurales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42077-fortalecimiento-cadenas-valor-rurales>
- Olivar, A., y Bustamante, F. (2015). *Understanding the situation of workers in corporate and family coffee farms*. Specialty Coffee Association of America's (SCAA). Recuperado de <https://www.scanews.coffee/wp-content/uploads/2016/07/Coffee-Workers-report-ING-V81.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)). (2006). *Proyecto Evaluación Alianza para el Campo 2005* (p. 90). Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-bc941s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)), & CEPAL. (2020). *Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe: Impacto y riesgos en mercado laboral*. 1–17. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45581-sistemas-alimentarios-covid-19-america-latina-caribe-ndeg-5-impacto-riesgos>

- Otero, R. A. G. (2001). *La movilidad de la mano de obra en los mercados de trabajo agrícolas: El caso de la producción citrícola en el Estado de Tamaulipas*. 1–27. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2000/guerra.pdf>
- Parthasarathy, G. (1996). *Recent Trends in Wages and Employment of Agricultural Labour*. 145–167. Recuperado de <https://ideas.repec.org/a/ags/inijae/297452.html>
- Piñuel Raigada, J. L. (2002). *Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido*. 1–42. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/267797356_Epistemologia_metodologia_y_tecnicas_del_analisis_de_contenido
- Posadas Segura, F. (2018). Mercado de trabajo de los jornaleros agrícolas en México. *región y sociedad*, 30(72), 1–25. <https://doi.org/10.22198/rys.2018.72.a885>
- Ramírez Nieto, M. F., & Cepeda Velásquez, M. M. (2018). *Incidencia del precio internacional del café sobre la producción del mismo, estudio de caso de café de Colombia en el periodo 2002-2017*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22389/1/INCIDENCIA%20DEL%20PRECIO%20INTERNACIONAL%20DEL%20CAFE%20SOBRE%20LOS%20VOLUMENES%20DE%20PRODUCCION.pdf>
- Rau, V. H. (2006). *La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola*. 12, 357–385. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33612304>
- Rivera, E. S. (2006). *Efectos locales de la producción de café alternativo y sustentabilidad en Chiapas, México*. 3, 49–62. Recuperado de http://www.redibec.org/IVO/rev3_04.pdf
- Rodríguez, J. A. (2019). *Fairtrade Standard for Smallscale Producer Organizations*. 2.2, 3–76. Recuperado de <https://www.fairtrade.net/standard/spo>
- Rodríguez-Centeno, M. M. (1993). La producción cafetalera mexicana, el caso de Córdoba, Veracruz. *Historia Mexicana*, 81–116. Recuperado de www.jstor.org/stable/25138886
- Rojas, M. M. (2008). *Comercio justo, norte-sur. Una perspectiva desde el sur. El caso del café orgánico en Costa Rica [Alicante]*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=110252>
- Rossman, P. (2013). Establishing rights in the disposable jobs regime. En *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda* (Vol. 1, pp. 23–40). International Labour Office, Geneva. Recuperado de <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/2013%20Establishing%20rights%20in%20the%20disposable%20jobs%20regime.pdf>
- Ruiz-Nájera, R. E., Medina-Meléndez, J. A., Gómez-Castañeda, J. C., Sánchez-Yáñez, J. M., Gómez-Alfaro, G., y Pinto-Molina, O. (2016). Estudio del sistema de producción de café (*Coffea arabica* L.) en la región Frailesca, Chiapas. *CienciaUAT*, 10(2), 33–43. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v10i2.550>
- Sánchez Juárez, G. K. (2015). *Los pequeños cafeticultores de Chiapas: Organización y resistencia frente al mercado* (Primera edición). Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas ; Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cesmeca-unicach/20170419034553/pdf_655.pdf
- Salarios mínimos, 4 (2020). Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf
- Seneduangdeth, D., Ounmany, K., Phommavong, S., Phouxay, K., y Hathalong, K. (2018). Labor employment opportunities in coffee production in southern LAO people's

- democratic republic. *Journal of Asian Rural Studies*, 2(1), 16–36. <https://doi.org/10.20956/jars.v2i1.1362>
- Silva, J. F. G. da, Gómez, S., y Castañeda S., R. (Eds.). (2009). *Boom agrícola y persistencia de la pobreza rural: Estudio de ocho casos*. FAO. Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-i0798s.pdf>.
- Stamm, A., Liebig, K., y Schmid, E. D. (2002). *Working and living conditions in large-scale coffee production in Central America: Approaches to securing minimum social standards, including cooperation with the private sector*. GDI. Recuperado de <https://www.files.ethz.ch/isn/27890/2002-04.pdf>
- Talweg, B. (2011). *Fairtrade Standard for Coffee for Small Producer Organizations and Traders*. 1, 2–11. Recuperado de <https://www.fairtrade.net/standard/spo>
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (2da ed.). Paidós.
- Thompson Poo, D. C., y Valle León, D. (2012). *Organización, percepción social y valoración económica del Sistema Agroforestal con café sustentable en la cuenca Alta del río Cuxtepeques, municipio de la Concordia, Chiapas* [El Colegio de la Frontera Sur; Colorado State University]. <http://bibliotecasibe.ecosur.mx/sibe/book/000051353>
- Urbano Roque, A. D., López Ramírez, G. C., Hernández Balanta, M. E., y Escobar Quiñonez, E. E. (2018, marzo 5). *Impacto social y económico que ejerce el comercio justo sobre el desarrollo local del café en Sevilla Valle del Cauca*. 3er Congreso internacional de Ciencias Sociales y Económicas, Colombia. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17454/3/2018_EC_Impacto%20social%20de%20cafe%20Sevilla_Quinones.pdf
- Van der Wal, S., Hawkins, D., y García Guzmán, N. (2016). *Working conditions of flower packers and coffee pickers in Colombia* (Primera). SOMO. Recuperado de <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2018/10/case-study-Working-conditions-of-flower-packers-and-coffee-pickers-in-Colombia.pdf>
- Vargas Vencis, P. (2007). *Mujeres cafetaleras y producción de café orgánico en Chiapas*. 22, 74–83. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32514209.pdf>
- Vázquez Barquero, A. (2001). La política de desarrollo económico local. En *Desarrollo económico local y descentralización de América Latina: Análisis comparativo* (p. 21–46). CEPAL/GTZ. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2691>
- Vázquez, J. L. (1991). *Cafeticultura e historia social de la oncocercosis en el Soconusco, Estado de Chiapas*. 33, 124–135. Recuperado de <http://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5379/5623>
- Velasco, L., Zolniski, C., y Coubès, M.-L. (2014). *De jornaleros a colonos: Residencia, trabajo e identidad en el Valle de San Quintín* (Primera). El Colegio de La Frontera Norte.
- Weller, J. (2016). *Transformaciones y rezagos: La evolución del empleo agropecuario en América Latina, 2002-2012*. 7–84. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40506-transformaciones-rezagos-la-evolucion-empleo-agropecuario-america-latina-2002>
- Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. 110, 7–83. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>
- Yesigat Ayenew, H., Estruch, E., Sauer, J., Abate-Kassa, G., Schickramm, L., & Wobst, P. (2015). *Decent rural employment and agricultural production efficiency: Empirical*

evidence from sub-Saharan Africa. 29, 1–17. Recuperado de <https://ideas.repec.org/p/ags/iaae15/211187.html>

ENTREVISTAS

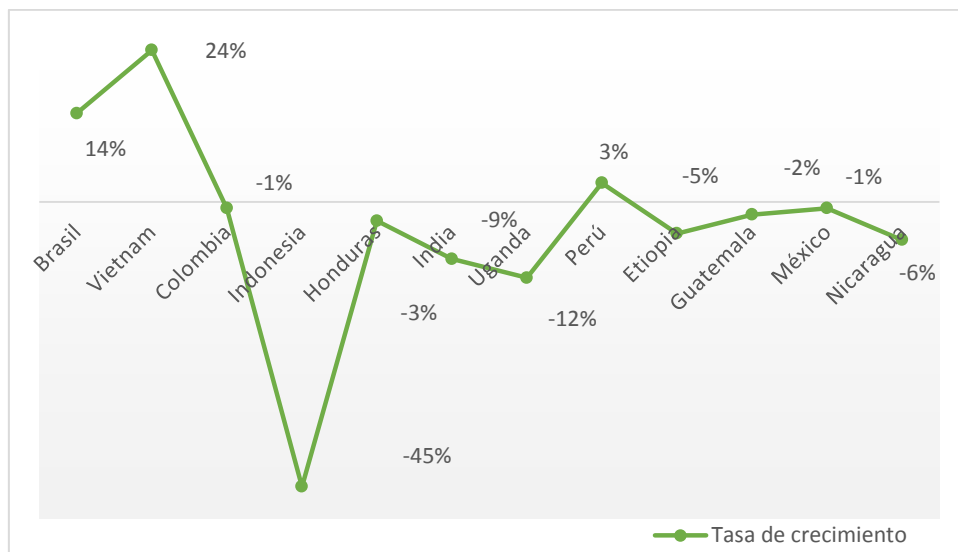
- Anónimo 1. (2020, marzo). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Anónimo 2. (2020, 18 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Joven Osmar. (2020, 22 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Bonifacio. (2020, 11 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Calixto. (2020, 7 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Chema. (2020, 28 marzo). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Conrado. (2020, 12 marzo). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Elú. (2020, 18 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Hugo. (2020, 26 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Lenin. (2020, 11 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Inés. (2020, 22 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Limbao. (2020, 12 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Oscar. (2020, 11 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señor Pedro. (2020, 22 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señora Francisca. (2020, 12 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señora Francisca Solano. (2020, 12 marzo). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señora Julieta. (2020, 11 febrero). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].
- Señora Mónica. (2020, 12 marzo). *Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: Comparación de tres modelos de producción*. [Comunicación personal].

ANEXOS

Anexo 1

Países productores

Figura 1. Países productores 2017-2018

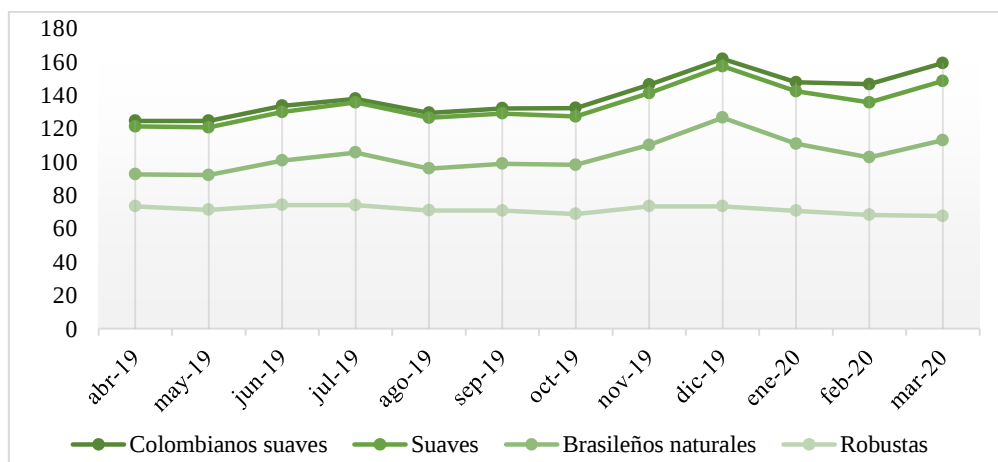


Nota: Extraído de los datos de la OIC (2019)

Anexo 2

Precios del café

Figura 2. Precios del café abril 2019-marzo 2020



Nota: Extraído los datos de la OIC (2020)

Anexo 3

Guión de entrevista empresa

Objetivo de la investigación: Determinar la calidad del empleo en la producción de café en Chiapas en tres modelos de producción para exportación de café en Chiapas; el primero, con productores organizados en una asociación civil ligados al comercio justo; el segundo con productores libres ligados a multinacionales; y el tercero con un modelo de producción en fincas cafetaleras. Identificando las diferencias en la calidad del empleo en cada modelo productivo.

Datos generales de la entrevista

Entrevistador

Fecha: _____

Lugar de la entrevista: _____

Hora de inicio: _____

IMPORTANTE. Las preguntas sólo son una guía orientativa para la persona entrevistadora con el fin de que tenga en mente los aspectos que debe tratar, pero no debe emplearse como un listado de preguntas a formular.

1. Perfil de la empresa

Nombre,

Año de fundación,

¿Empresa familiar?

Trayectoria, de dónde es, como fue creciendo, con qué recursos, recibió apoyo,

En qué momento logró exportar,

Cambió el modelo de producción,

Han incluido tecnología,

Modelo de negocio

Con quienes están vinculados

2. Modelo de producción

Cómo es el proceso de producción a lo largo del año

Certificaciones

Quiénes participan del proceso

Compradores del producto, mercado objetivo

3. Productividad y empleados

Productividad actual

Productividad a lo largo del año

Demanda de mano de obra para cada temporada del año, migrante legal/ilegal, contratación, hombres o mujeres o niños, edad mínima para contratarlos, requisitos para la contratación, diferencia entre hombres y mujeres o etnia, qué trabajos se asignan a cada uno

Tipos de empleados que requieren y número de cada tipo

Antigüedad, ganan más o menos

Rotación de empleados

4. Condiciones laborales

Salario de los empleados, forma de pago

Protección en las actividades de riesgo

Jornada laboral, pago por horas extras

Prestaciones: vacaciones, descanso, aguinaldo, comedor, habitaciones, servicio médico, guardería y seguridad social

5. Capacitación

Capacitación a empleados, qué capacitación, duración, cada cuanto, a qué empleados, hombres o mujeres.

6. Sindicalización

Existe alguno, a qué se dedica, por quién está organizado

7. Proyección

Planes a futuro para la empresa, aumento de producción, expansión de sucursales, expansión de clientes, inclusión de más productos

Agradecimiento. Bueno, hemos concluido la entrevista, le doy las gracias por su tiempo brindado y le reitero que el uso de esta información será privada.

Hora en que finalizó la entrevista: _____

-Guión de entrevista empleado

Objetivo de la investigación: Determinar la calidad del empleo en la producción de café en Chiapas en tres modelos de producción para exportación de café en Chiapas; el primero, con productores organizados en una asociación civil ligados al comercio justo; el segundo con productores libres ligados a multinacionales; y el tercero con un modelo de producción en fincas cafetaleras. Identificando las diferencias en la calidad del empleo en cada modelo productivo.

Datos generales de la entrevista

Entrevistador

Fecha: _____

Lugar de la entrevista: _____

Hora de inicio: _____

IMPORTANTE. Las preguntas sólo son una guía orientativa para la persona entrevistadora con el fin de que tenga en mente los aspectos que debe tratar, pero no debe emplearse como un listado de preguntas a formular.

1. Presentación

Nombre, edad, lugar de origen, estado civil, hijos.

2. Historia migratoria

Lugares donde ha trabajado (municipios, estados, países)

Quién lo contrató para venir a trabajar, tenía/tiene contrato, la empresa le da hospedaje

3. Evaluación del empleo actual

Describa su puesto, actividades y cómo es una jornada laboral.

(Dentro de estas actividades identifica si usa equipo de seguridad, dependiendo de las actividades que realizan.)

Contrato

Directo con la empresa, contratista, verbal o escrito, duración

Ingresos

Salario, forma de pago; beneficios no salariales: guardería, comedor, transporte, bonos, vivienda, educación.

Prestaciones de ley

Vacaciones, aguinaldo, días de descanso

Jornadas laborales

Duración de una jornada laboral normal

Trabajo nocturno

Horas extras, se pagan o no

Trabajo infantil

A qué edad comenzó a trabajar aquí o en el sector

Se permite incluir a los hijos en el trabajo, a partir de qué edad, qué actividades, sueldo y condiciones tienen

Equidad

Hay algún trato diferente con respecto a otros empleados, su jornada y pago es similar a la de otros empleados en el mismo puesto

Seguridad en el trabajo

En su trabajo hay riesgos de salud, uso de equipo para protección, accidentes laborales, posturas dolorosas

Igualdad de oportunidades

Sabía hacer las actividades que realiza actualmente, antes de llegar, ¿quién le enseñó? ¿cuánto duró? ¿La capacitación es formal o informal? ¿En qué te capacitó?

¿La empresa los capacita en actividades nuevas? ¿Todos pueden acceder a las capacitaciones? ¿hay oportunidad de ascenso en su puesto?

Seguridad social

Afiliación al seguro por parte de la empresa u otro tipo de protección a la salud

4. Organización colectiva

Está organizado en algún colectivo, ¿ha sido útil? ¿en qué? ¿porqué?

Funcionamiento, historia, tipo de organización es, democrática o no

Ejemplo de algún problema que se haya resuelto a partir de la organización, ¿quiénes están incluidos dentro de los sindicatos?

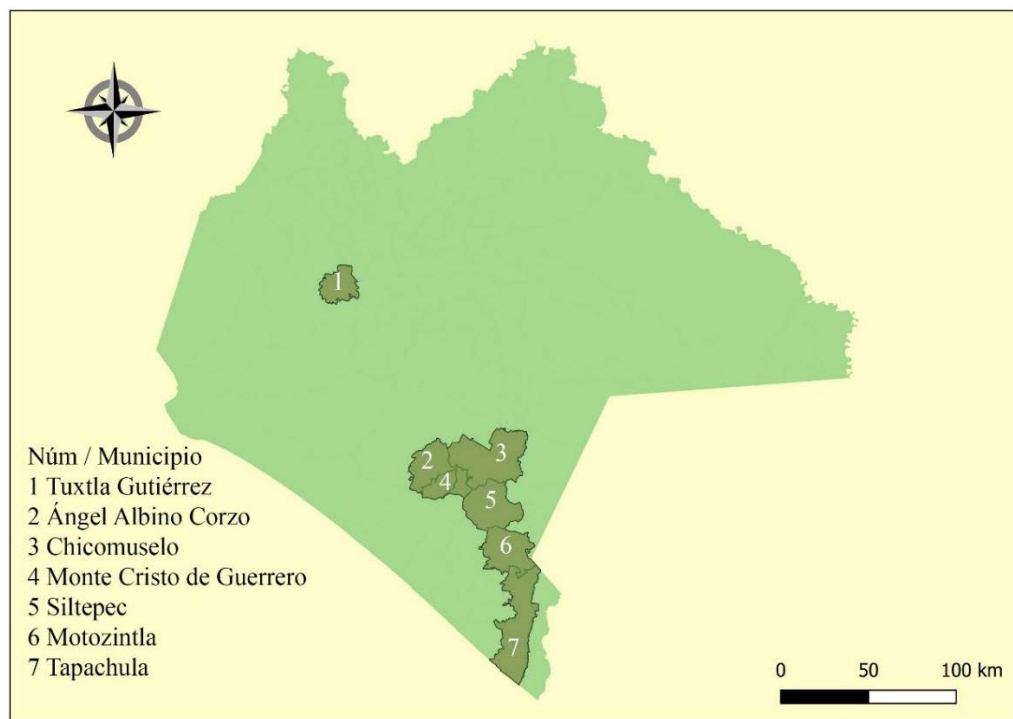
Si no está organizado: ¿le gustaría? ¿porqué?

Agradecimiento. Bueno, hemos concluido la entrevista, le doy las gracias por su tiempo brindado y le reitero que el uso de esta información será privada.

Hora en que finalizó la entrevista: _____

Anexo 4

Mapa de la zona de estudio en Chiapas



Nota: Se señala los municipios donde se realizó trabajo de campo, adaptado de los datos del INEGI (2019)

Anexo 5

Descripción de puestos y actividades en la producción de café en Chiapas

Puesto		
Jornalero	Sembrador	Realiza la siembra o resiembra del almácigo de café en la parcela.
	Pizca	Corte del fruto maduro de la planta de café y traslado al centro de acopio.

	Deshije	Corte de hijuelos de la planta de café posterior a la cosecha
	Desombra	Corte de ramas de los árboles dentro de la parcela para regular la sombra al cafetal
	Poda	Limpieza a la planta de café para su óptimo desarrollo en el ciclo de floración.
	Chaporro	Limpieza de la maleza que crece en la plantación de café.
Cocinero		Preparación de alimentos para los jornaleros
Contratista		Intermediario entre el gerente de la finca y el trabajador para provisión de mano de obra migrante.
Caporal		Dirige y vigila el cumplimiento de actividades de un grupo de trabajadores de entre 15 a 20 personas.
Mayordomo		Coordina las labores del cultivo dentro de la finca para los caporales, está en contacto directo con el administrador que es quién indica las labores a realizar.
Técnico	Capacitador	Brinda capacitación acerca del cuidado del cultivo, técnica de corte de café, fertilizantes, abono, manejo de plagas y maquinaria
	Procesamiento	Trabaja directamente con la maquinaria encargada del procesamiento del grano del café como despulpadora, secado y tostado. Algunos procesos se realizan sin maquinaria, esto depende del modelo del que se esté hablando
Gerente		Coordinación de las actividades generales.
Control de calidad		Encargado del análisis del grano de café y catación del mismo.
Contador		Control de ingresos y egresos, así como declaraciones en los organismos correspondientes.

Comercialización	Contacto con clientes y proceso de exportación
Recursos humanos	Proceso de contratación.

Nota: Se describen los diferentes puestos de trabajo identificados en el trabajo de campo.

La autora es Licenciada en Gestión y Promoción de las Artes por la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

Correo electrónico: yurikrh94@gmail.com

© *Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.*

Forma de citar:

Rodríguez Hernández, Y. Karina (2020). “Calidad del empleo en la producción de café en Chiapas: comparación de tres modelos productivos” Tesis de Maestría en Desarrollo Regional. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 132 pp.