

# La agricultura ante la reforma a la semana laboral



**Situación actual, impactos previsibles y opciones de política**

Agustín Escobar Latapí - Diego Escobar González

JORNAMEX

TPT Evaluación y Proyectos



# **La agricultura ante la reforma a la semana laboral**

Situación actual, impactos previsibles y opciones de política

Agustín Escobar Latapí – JORNAMEX  
Diego Escobar González – TPT Evaluación y Proyecto

Estudio contratado por: AALPUM (Asociación Agrícola Local de Productores de Uvas de Mesa), AHIFORES (Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social), AMHPAC (Asociación Mexicana de Horticultura Protegida, A.C.), ANEBERRIES (Asociación Nacional de Exportadores de Berries), AOANS (Asociación de Organismos de Agricultores del Norte de Sonora), APEAM (Asociación de Productores y Empacadores Exportadores de Aguacate de México), CAADES (Confederación de Asociaciones Agrícolas del Estado de Sinaloa), CABC (Consejo Agrícola de Baja California), CNIAA (Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica), CNA (Consejo Nacional Agropecuario) y PROHONOR (Productores Hortofrutícolas del Norte, A.C.).

---

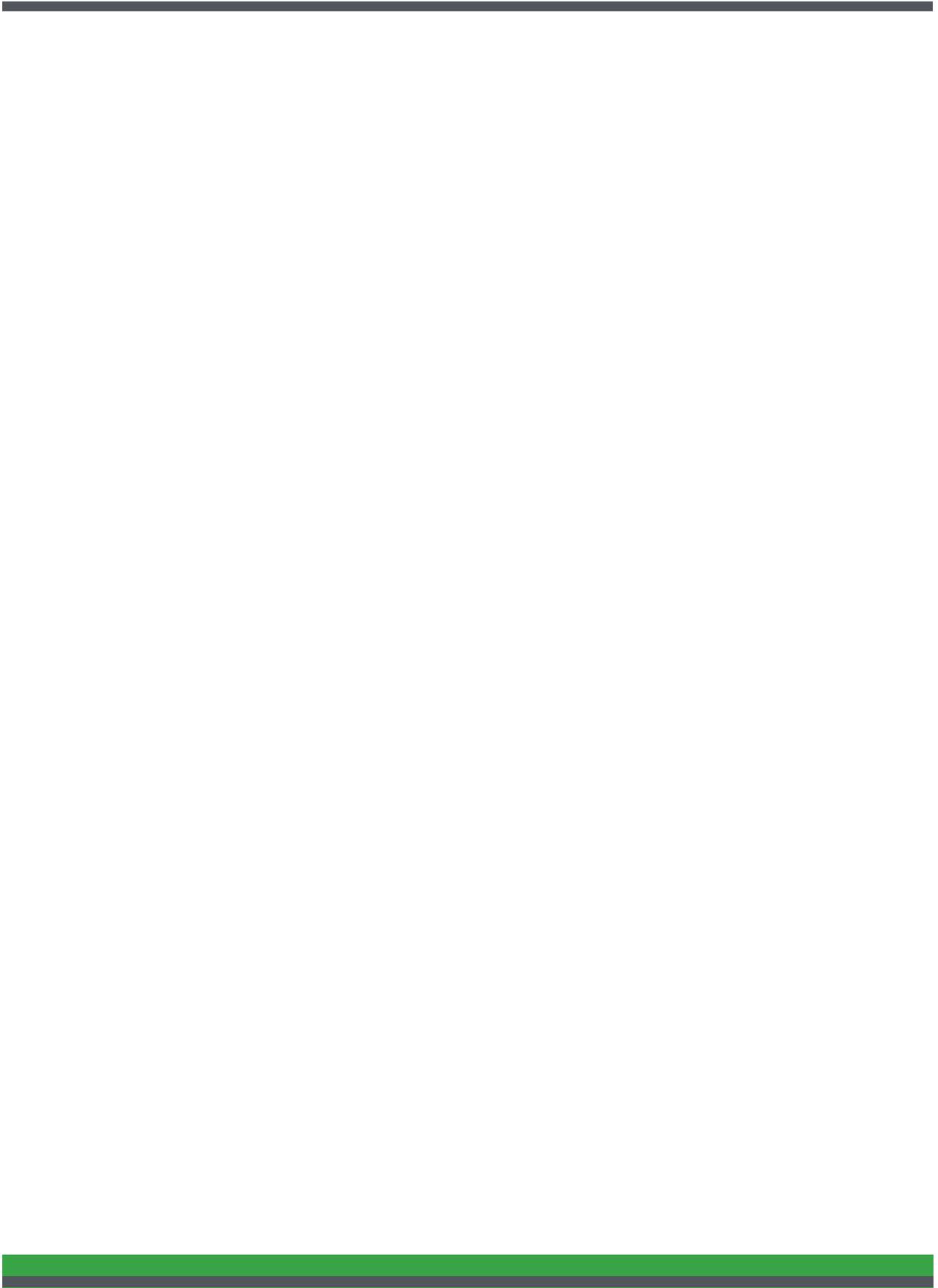
---

# ÍNDICE

Resumen general de hallazgos y de propuestas	7
Hallazgos:	7
Opciones y propuestas:	11
Introducción	15
1. Particularidades de la agricultura formal en México	17
2. Valor estratégico social de la agricultura formal	19
3. El retroceso del empleo formal en la agricultura y los riesgos de la reforma a la semana laboral	24
4. Encuesta general a productores hortofrutícolas y cañeros	27
5. Análisis contable sobre impacto económico de la reforma sobre empresas hortifrutícolas	40
6. Análisis contable del impacto económico de la reducción de la semana laboral sobre empresas cañeras	47
7. Análisis contable del impacto económico de la reducción de la semana laboral sobre empresas aguacateras	48
Reflexiones finales	50

---





---

## RESUMEN GENERAL DE HALLAZGOS Y DE PROPUESTAS

Las conclusiones y propuestas que aquí se presentan se basan en una investigación original que incluyó consultas y encuestas a productores. Se aplicaron cuatro instrumentos: una encuesta a 65 empresas de distintos cultivos y estados; otra enfocada en impactos económicos aplicada a 22 empresas hortofrutícolas; una similar aplicada a cañeras; y un estudio de estimaciones económicas desarrollado por APEAM (Asociación de Productores y Exportadores de Aguacate de México). El documento completo analiza estos datos, además de información oficial del INEGI y del IMSS.

Para formular estas propuestas se partió de las conclusiones del trabajo del grupo para la **mejora de las condiciones laborales en la agricultura mexicana**.<sup>1</sup> Este grupo ha trabajado desde hace años para promover mejoras en las protecciones de los trabajadores agrícolas. Consta de asociaciones de productores comprometidos con la responsabilidad social, productores, asociaciones de importadores de Estados Unidos, sindicatos y organizaciones sociales. Ha dialogado con STPS, IMSS, INFONAVIT y DIF en México, y con el Departamento del Trabajo y la Comisión del Comercio Internacional en Estados Unidos. Presentó sus resultados el 25 de febrero en México, ante académicos y autoridades de la STPS. Las actuales propuestas, sin embargo, surgen de análisis original presentado aquí.

### Hallazgos:

#### 1. Crecimiento del sector:

La agricultura mexicana ha ganado importancia económica y en generación de empleo, impulsada por la expansión de la agricultura formal de exportación. Su contribución al PIB, que había disminuido por décadas, creció de 2015 a 2022, de 2.02% a 2.26%. Las exportaciones de frutas y verduras crecieron hasta un 15% anual en 2015. El sector pasó de una balanza comercial negativa en 1994 a un superávit de 18,000 millones de dólares en 2024<sup>2</sup> (Figura 1), con un crecimiento acumulado de más de 1,600% en exportaciones

---

1 Este documento fue producto del diálogo en el grupo antes mencionado, y se encuentra en: [https://jornamex.com/textos/Acuerdos\\_12\\_febrero\\_espanol\\_final\\_25.pdf](https://jornamex.com/textos/Acuerdos_12_febrero_espanol_final_25.pdf)

2 Según la definición de la OCDE de agricultura, que incluye productos agrícolas, alimentos y bebidas.

---

desde 1989. Sin embargo, los dos últimos años muestran una contracción de la aportación agrícola al PIB, y menor dinamismo de la producción y de las exportaciones.

## **2. Mejoras en empleo y salarios (2004–2019):**

Durante este periodo, aumentaron la calidad del empleo y el salario real en el sector agrícola, reduciendo la brecha con los niveles urbanos. Esto contribuyó a disminuir la pobreza extrema y la desigualdad. Entre 2010 y 2020, los municipios exportadores redujeron la pobreza extrema en 42% (contra 17% a nivel nacional). Además, muchos trabajadores envían remesas internas a comunidades indígenas del sur, a pesar de no contar con tierra ni acceso a subsidios agrícolas. En 2000, solo el 8% de los trabajadores agrícolas tenía seguro social; hoy, entre 23% y 26% lo tiene, lo que significa que esta cobertura se ha triplicado.

## **3. Estancamiento reciente:**

A partir de 2022, se ha estancado tanto la exportación como la formalización del empleo agrícola, aunque los salarios siguen aumentando.

## **4. Retroceso en la formalidad:**

La agricultura formal muestra señales de retroceso en términos de empleo formal.

## **5. Factores del estancamiento:**

La encuesta respondida por 65 productores identifica seis causas principales del estancamiento:

- Escasez de mano de obra
  - Escasez de agua y sequías
  - Cambio climático
  - Aumento en costos de producción (insumos y salarios)
  - Inseguridad y crimen
  - Obstáculos de mercado y políticas públicas (aranceles, tipo de cambio, trámites para exportar)
- 
-

---

## 6. Adaptaciones empresariales:

Las respuestas han sido diversas, con implicaciones tanto para la expansión como para la contracción de la producción:

- Automatización y mecanización
- Ajustes en contratación y operativos ampliados de reclutamiento
- Reducción de superficie cultivada
- Mejora en sistemas de riego
- Enfoque en eficiencia y reducción de costos
- Nuevas estrategias de comercialización

## 7. Panorama al 2025:

- Superficie: No crece ni en empresas ni en sus regiones.
- Producción: Crece modestamente; con diferencias importantes entre cultivos (aguacate y tomate crecen; berries y caña decrecen).
- Exportaciones: Crecen menos que la producción, debido a factores macroeconómicos como la caída del dólar, mayores tasas de interés y costos.
- Empleo: Aumenta, lo cual intensifica la escasez laboral.
- Costo laboral: Aumenta por alza del salario mínimo, escasez laboral y exigencias sindicales. Algunas empresas reportan aumentos de 15–20% en un año.
- Bienestar laboral: Percepciones mixtas. Empresas de berries reportan mejoras significativas; otras, menos optimismo. Obstáculos clave: falta de servicios del IMSS/ INFONAVIT y carencias de infraestructura urbana en zonas agrícolas.

## 8. Impacto estimado de la reducción de jornada:

Se solicitó a 29 empresas y una asociación (22 hortofrutícolas, 7 cañeras, y un grupo convocado por la APEAM) que hicieran un ejercicio contable detallado sobre el impacto económico de reducir la jornada laboral bajo distintos escenarios. Para detalles consúltense los cuadros 2, 3 y 4.

- Con semana de 6 días: hay una caída del margen de utilidad que lleva a una minoría de empresas pequeñas a anular el margen de utilidad.
  - Con semana de 5 días: el impacto es mayor, de tal manera que la mayoría de las empresas pequeñas manifiestan un impacto que anula su utilidad, y este problema se manifiesta también en una minoría de empresas medianas.
-

APEAM estima que para las huertas pequeñas el impacto constará de alrededor de la mitad de su utilidad, tomando en cuenta que esta es variable por tamaño y por otros factores.

### **9. Impacto según tamaño:**

El impacto es muy diverso según tamaño, por lo que se realizó un análisis según tamaño. En la figura 3 se muestra el impacto con reducción a 46, 44, 42 y 40 horas con una semana de seis días laborales, y en la figura 4 el mismo impacto pero con semana laboral de cinco días. Entre las empresas pequeñas el impacto es extremadamente variable, pero una buena parte de las pequeñas estiman que su margen de utilidad se reduciría entre 60 y 90%. Esto anularía su interés en la agricultura, puesto que hay pagarés bancarios que rinden más, sin riesgos. El impacto promedio más alto está entre las empresas medianas, y entre las mayores el impacto es menor. Es necesario tomar en cuenta estas diferencias al formular políticas adecuadas para la reducción de la semana laboral.

Este escenario plantea que se produciría desabasto y mayor inflación en la cadena de suministro de alimentos de México, además de caída de las exportaciones y de “exportar” desabasto e inflación.

---

---

---

## **Opciones y propuestas:**

### **1. Revertir la informalidad:**

La informalidad perjudica tanto a trabajadores como a empleadores formales, al reducir la calidad del empleo y distorsionar la competencia. La reforma debe acompañarse de acciones para frenar esta tendencia. Se requieren mecanismos efectivos de inspección y sanción para productores informales. Al mismo tiempo y con el mismo fin, conviene extender y mejorar los beneficios fiscales para empleadores del campo, para que no evadan la formalidad, que es fundamental para el bienestar de los trabajadores.

### **2. Fortalecer IMSS e INFONAVIT:**

Estos organismos tienen ahora más recursos gracias al alza del salario mínimo, pero los trabajadores no reciben sus servicios, o acceden a ellos después de luchas, esperas, y atención deficiente. No opera un mecanismo para que los trabajadores agrícolas recuperen sus ahorros. Se necesita inversión en clínicas, medicamentos, guarderías, lotes legales urbanizados y viviendas dignas. Reconocemos el esfuerzo del DIF y gobiernos locales para ampliar estos servicios. IMSS e INFONAVIT deben colaborar con ellos.

### **3. Redirigir recursos del Ramo 33:**

Los municipios que más crecen por inmigración laboral interna reciben pocos recursos por no ser los más pobres. Es clave que el crecimiento poblacional pese más en la fórmula de distribución del FAIS, FAM, FORTAMUN y otros, y que los ajustes se hagan más rápido.

### **4. Implementar la reforma de forma gradual y con incentivos:**

Para modernizar el conjunto del sector y en especial las pequeñas empresas, proponemos establecer incentivos fiscales para las empresas que inviertan en eficiencia operativa, tecnologías limpias y transformación digital. Se deben ofrecer estímulos relacionados con seguridad social e impuestos al salario para evitar que la reducción de jornada derive en más informalidad. Respaldamos la propuesta de la CTM de revisar el esquema de retención del ISR por horas extras. La paga adicional debe ser para el trabajador, no para impuestos. En conjunto con esta propuesta debe examinarse la propuesta de permitir las deducciones del total de la carga laboral, incluyendo el ISR y las prestaciones.

---

## **5. Reconocer la particularidad agrícola:**

Los productores que respondieron a la encuesta general opinan que la política más necesaria al reducir la jornada es una que reconozca que la agricultura no puede dejar de trabajar en ciertos momentos. Durante la cosecha y en algunos otros momentos, la agricultura no puede permitirse cerrar los campos el viernes en la tarde para volver el lunes. Se perdería una porción muy significativa de la cosecha. Además, los trabajadores estacionales dependen de ingresos altos para hacer ahorros que les permiten subsistir en sus comunidades de origen durante seis meses del año. La agricultura debe generar ingresos por arriba de la subsistencia (o del mínimo legal), con el fin de financiar estos meses de ingresos bajos. Por esta razón proponemos lo siguiente:

### **5.1. Gradualidad.**

Como lo demuestra nuestro análisis económico de decenas de empresas (consignado más adelante en las figuras 3 y 4), una parte importante de las empresas pequeñas enfrentan la desaparición de su margen de ganancia, y las empresas medianas reportan un promedio de reducción de la misma del 36% con una semana de seis días laborales, y de 45% con una semana laboral de cinco días. Con esta reducción, los depósitos bancarios a plazos arrojan ganancias reales muy superiores. Para que estas empresas puedan ajustarse gradualmente a la nueva realidad de horas es imprescindible avanzar de manera gradual. Proponemos una reducción de una hora semanal por año hasta alcanzar las 40 horas. Es importante decir que en muchos países que han reducido la jornada aún no se llega a las 40 horas porque la reforma ha sido gradual, para proteger a la agricultura.

### **5.2. Banco de horas.**

Durante las temporadas bajas, es fácil cumplir con la semana laboral de 40 horas. Pero durante la temporada alta los trabajadores buscan mayores ingresos. Si no los reciben se van. Proponemos que el IMSS registre las horas extras y que cada trabajador tenga un “banco de horas extras” que pueda usar durante el año. Esta cantidad puede estar topada y regulada. Esta es una forma de expresar lo que se autoriza en Chile al permitir semanas laborales más largas con un tope establecido. Una manera de aplicar este cambio de manera realista es permitirles a los trabajadoras hacer una mayor cantidad de horas extras una vez que han cumplido con cierta cantidad de semanas con el tope que marca la ley, según se vaya avanzando en la reducción de la semana.

---

---

---

Es necesario adaptar esta potencial norma a los estatus de trabajador permanente y trabajador temporal. Mientras que para el trabajador permanente sería en principio sencillo reconocerle un “banco de horas” que tendría que compensarse con semanas en que sólo trabaje la semana normal, el trabajador eventual o temporal abandona el empleo cuando bajan las horas extras. Debe encontrarse un mecanismo que no fomente que trabajen excesivas horas extras con varios patrones. El registro en el IMSS es una opción.

### 5.3. Flexibilidad.

Casi tres cuartas partes de las empresas (72%) que responden la encuesta general solicita a sus trabajadores aumentar las horas de trabajo por razones imprevisibles, y más del 40% lo hace más de una vez por mes. Esto se debe a las razones mencionadas: cambios climáticos que aceleran o retrasan la cosecha, o cambios súbitos de precio en los mercados. Las empresas agrícolas deben estar autorizadas para emplear a sus trabajadores más horas, con un tope, y los trabajadores deben poder trabajar más horas durante un lapso de tiempo regulado y topado. El trámite puede ser iniciado por las empresas o por ellas de acuerdo con los sindicatos, con aviso al IMSS.

### 5.4. Paga superior por hora extra.

Proponemos que cierta cantidad de horas extras a partir de una hora por encima de la semana laboral se pague al 150% de la hora normal, y que más allá de cierta cantidad de horas, se pase al doble de la paga horaria, con un tope digno.

Para horas adicionales a la semana normal, en E.U. se paga cada hora a 150% (pero los patrones ponen productividad mínima alta), con excepciones agrícolas legisladas en cada estado. En Chile 150%. En Francia entre 125 y 150%, con acuerdo previo. En España se retribuye con 125% o con horas de descanso adicionales. Y en Canadá 150%, con variaciones por provincia.<sup>3</sup>

## 6. Evitar caída de ingresos laborales:

Aunque se respete el mínimo legal, la reforma puede reducir los ingresos de los trabajadores durante la temporada alta, al reducir las horas permitidas actualmente. Se recomienda permitir, bajo regulación, semanas extendidas (hasta 52 horas) durante periodos específicos, como se hace en Chile y Francia.

---

3 Estimaciones oficiales recopiladas por AHIFORES, proporcionadas por Esdras Ambriz.

---

## 7. Fortalecer la colaboración con minoristas y mecanismos de cumplimiento:

Aunque algunas cadenas cuentan con sistemas de certificación laboral, son minoría. Los certificados y todo su proceso son caros para las empresas, y la capacidad de las certificadoras es muy limitada. No cubren más del 2% de los productores por año. Los minoristas de Estados Unidos y México deben **institucionalizar la exigencia de documentación laboral y fiscal a los productores**, apoyada en mecanismos como apps que permitan verificar el cumplimiento directamente con los trabajadores, sin interferencia patronal. El certificado de cumplimiento laboral obligatorio de la STPS es prometedor en este sentido, pero su cobertura debe ampliarse a todo el comercio minorista formal en México, para regularizar todo el sector. El sistema ECIP está avanzando en Estados Unidos hacia la suscripción masiva por productores de varios países, pero hasta hoy carece de pruebas de cumplimiento.

Lo anterior implica colaborar en la capacitación de los empresarios para que cumplan con la ley. En coordinación con ello, conviene a todos (patrones, trabajadores y la economía en general) **poner en práctica programas de capacitación para trabajadores**, tanto para los puestos que desempeñan como para puestos superiores, para fomentar la carrera laboral agrícola y el ascenso social.

---

---

---

## INTRODUCCIÓN

### La agricultura ante la reforma a la semana laboral

Las asociaciones patronales y de responsabilidad social de la agricultura formal en México afirman que es correcto y necesario seguir avanzando en la mejora de la calidad de las condiciones laborales. El bienestar de los trabajadores es fundamental para México. Las organizaciones de agricultores consideran que la mejora que representa la reducción de la semana laboral puede adecuarse a las necesidades biológicas, técnicas y de mercado de la agricultura con el fin de que los agricultores más pequeños y menos tecnificados puedan hacer los ajustes necesarios sin perder su negocio, o volverse totalmente informales, como ha venido sucediendo durante los últimos 2 años.

Esas organizaciones han solicitado este estudio con dos fines.

- En primer lugar, se presenta la situación actual de la agricultura en México, que ha sido afectada por varios eventos y cambios recientes.
- En segundo lugar, aborda diversas opciones que hacen viable la reforma sin que los patrones hoy en día formales y cumplidores abandonen la formalidad. En la informalidad pagan menos, los trabajadores ganan menos y pierden algunas protecciones, se pagan menos impuestos, y la posición de mercado de México en el extranjero se hace muy vulnerable.

El estudio es realizado por JORNAMEX, un proyecto de investigación de CIESAS<sup>4</sup> y el Wilson Center<sup>5</sup> de Washington, D.C., con 8 años de experiencia, que publica información apolítica, rigurosa y confiable que ha sido usada por las autoridades del TLCAN y del T-MEC para la dictaminación de disputas entre productores de E.U. y México.

Para formular estas propuestas se partió de las conclusiones del trabajo del **grupo para la mejora de las condiciones laborales en la agricultura mexicana**,<sup>6</sup> coordinado por el propio

---

4 Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, que es un centro público de investigación que forma parte de la SECIHTI.

5 El Woodrow Wilson Center for International Scholars fue un centro creado por el congreso de Estados Unidos. Fue cerrado en marzo del año 2025.

6 Este documento fue producto del diálogo en el grupo antes mencionado, y se encuentra en: [https://jornamex.com/textos/Acuerdos\\_12\\_febrero\\_espanol\\_final\\_25.pdf](https://jornamex.com/textos/Acuerdos_12_febrero_espanol_final_25.pdf)

---



Jornamex y por el Instituto México del Centro Wilson. Este grupo ha trabajado desde hace años para promover mejoras en las protecciones de los trabajadores agrícolas. Consta de asociaciones de productores comprometidos con la responsabilidad social (CNA, AHIFORES y AMHPAC), productores, asociaciones de importadores de Estados Unidos, sindicatos y organizaciones sociales. Ha dialogado con STPS, IMSS, INFONAVIT y DIF en México, y con el Departamento del Trabajo y la Comisión del Comercio Internacional en Estados Unidos. Presentó sus resultados el 25 de febrero en México, ante académicos y autoridades de la STPS. Las actuales propuestas, sin embargo, surgen de análisis original presentado aquí. Jornamex publica estudios sobre los empleos de la agricultura de exportación, reportes oportunos de empleo y condiciones laborales en agricultura,<sup>7</sup> y otros textos ([jornamex.com](http://jornamex.com)).

---

7 <https://jornamex.com/publicaciones.html#reportes>

---



---

## 1. PARTICULARIDADES DE LA AGRICULTURA FORMAL EN MÉXICO

Cada sector económico reviste características propias. La más importante de la agricultura es que depende del ciclo vital de las plantas, que crecen y maduran a su tiempo. Esto afecta menos a las grandes empresas tecnificadas con invernaderos, pero afecta a toda la agricultura. La dependencia de los ciclos biológicos se reduce con la tecnificación y la inversión, pero crece con el cambio climático y la escasez o incertidumbre respecto del agua, por lo que no existe empresa agrícola con control cabal de los ciclos biológicos. Casi tres cuartas partes de las empresas (72%) que responden la encuesta general solicita a sus trabajadores aumentar las horas de trabajo por razones imprevisibles, y más del 40% lo hace más de una vez por mes.

A esto deben agregarse otras condicionantes laborales y de mercado. En México hay una escasez de personal creciente, que ha impactado la producción y la exportación.<sup>8</sup> La reforma de la duración de la semana laboral conlleva la necesidad de contratar más personal. En un contexto de escasez, ampliar la contratación será difícil. Los operativos de reclutamiento son complejos. Las empresas tienen cada vez más problemas para reclutar trabajadores directamente. Las grandes empresas disponen de reclutadores y transporte propios, que viajan a las zonas de origen y reclutan personal. Pero la mayor parte de los productores medianos y pequeños han ampliado su contratación a través de reclutadores, que en muchos casos son informales. La reducción de la semana laboral, por lo tanto, puede repercutir en mayor informalidad si siguen los actuales patrones de reclutamiento.

Cada empresa encuestada realizó en promedio, durante los doce meses previos, más de 1,400 contrataciones, 1000 de trabajadores eventuales y 400 de permanentes. La contratación formal es un proceso administrativo que debe cumplir con la ley y satisfacer al funcionario respecto de la idoneidad de la persona a contratar. Representa tiempo y costos que crecerán con la reforma.

---

<sup>8</sup> La escasez se origina en la pérdida de población en poblaciones menores de 2,500 habitantes, en parte por la emigración pasada de jóvenes en edad reproductiva; aumento de la demanda de mano de obra en la agricultura y otras ocupaciones en zonas rurales; y el aumento de contrataciones en el programa H-2<sup>a</sup> de Estados Unidos, que anualmente sustrae cerca de 400,000 trabajadores jóvenes muy productivos de México. La fuerza de trabajo agrícola asalariada en México dejó de crecer

---

Durante la cosecha, para el agricultor no es posible cerrar los campos del viernes en la tarde hasta el lunes en la mañana. Una gran cantidad de producto se perdería. Por eso es vital disponer de mano de obra durante el fin de semana. Las opciones de reducción de la jornada que permitan adecuar las horas reducidas a todos los días de la semana son muy importantes.

Si el patrón consigue disponer de mano de obra en cierta fecha, debe aprovecharla mientras la tiene (las cuadrillas se mueven entre campos y empresas): Reducir la jornada implica que debe contratar más trabajadores, o perder una parte de la cosecha, o una ventana de precio.

En Chile, la reducción de la semana laboral permite a los patrones flexibilidad en los días laborales, de tal manera que es posible trabajar cualquier día de la semana con interrupción de dos o tres días a la semana para cada trabajador, por una parte, y por la otra la contabilidad de las horas trabajadas en ciclos con una duración de uno o varios meses, en cada uno de los cuales el total de horas no puede exceder el máximo previsto por la ley. Sin embargo, al interior de estos ciclos los trabajadores pueden optar por trabajar más horas unas semanas y menos otras, con lo cual pueden aprovechar los destajos y las horas extras que acompañan el pico de las cosechas. En Francia se permite incrementar las horas en ciertas ventanas de tiempo (en particular durante la cosecha), previo acuerdo del ministerio del trabajo y de los sindicatos.

Es deseable explorar opciones como estas, aunque adaptadas a la ley y la realidad mexicanas.

---

---

---

## 2. VALOR ESTRATÉGICO SOCIAL DE LA AGRICULTURA FORMAL

La agricultura formal ha representado un factor de crecimiento económico, de apoyo crucial en la balanza comercial, y de integración a Norteamérica. Hoy se ha vuelto imposible afectar a la agricultura en México sin causar rompimiento de las cadenas de suministro para los consumidores de E.U. y, en menor medida, de Canadá. Esto traería desabasto, inflación, y descontento social. Su valor económico es evidente en las compras de suministros y los empleos directos e indirectos, en el superávit del que México goza en la balanza comercial agrícola, y en los impuestos y cuotas que pagan las empresas formales.

La contribución de la agricultura al PIB mexicano fue en descenso durante las décadas de 1970 a 2010. A partir de 2015 y hasta 2022, por el contrario incrementó su aportación al PIB, del 2.02% al 2.26%.<sup>9</sup> En 2023 y 2024 esta participación ha disminuido ligeramente. Por otra parte, durante las primeras dos décadas del siglo XXI las exportaciones agroalimentarias mexicanas a Estados Unidos crecieron a una tasa anual de más del 7%, mientras que las de E.U. a México crecieron menos del 1%. A partir de 2014 hay un superávit comercial mexicano, que llegó a 18 mil millones de dólares en 2024. Este superávit es el mayor de cualquier sector económico.

Sin embargo, entre 2020 y 2023 las exportaciones de E.U. a México han crecido más rápidamente: mientras que crecieron a una tasa anualizada del 15%, las de México a E.U. crecieron al 11%.

Entender por qué la agricultura mexicana ha entrado en un periodo de menor crecimiento es necesario para reforzar una actividad clave para el empleo, la seguridad alimentaria de México, y el comercio internacional. Conviene que la reforma de la semana laboral colabore para que vuelva a crecer y a incrementar su aportación al país.

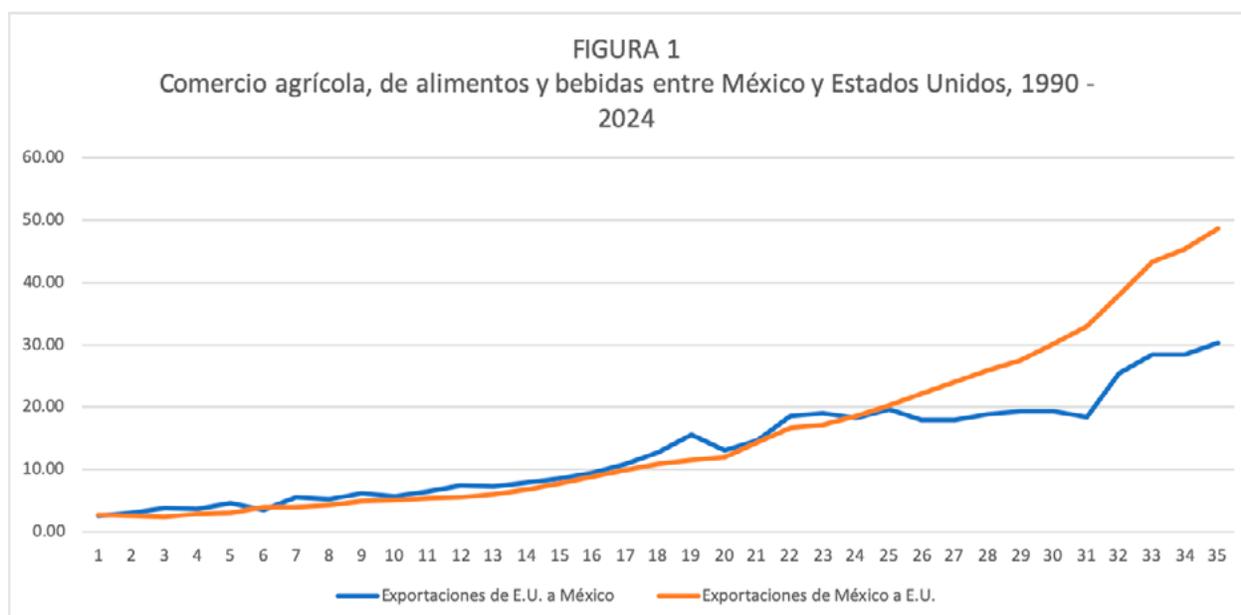
Más significativo que su contribución al PIB y al comercio es su impulso al empleo y a la calidad del empleo en los estratos bajos de ingreso. Con datos oficiales del IMSS, el nivel de empleo formal agrícola promedio del año 2024 y los salarios de cotización promedio del mismo año, las aportaciones totales de trabajadores y patrones al IMSS se

---

9 INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.aspx?pr=20&vr=1&in=2&tp=20&wr=1&c-no=1&idrt=3257&opc=p>. Excluye ganadería, pesca y silvicultura.

---

estiman entre 22,700 y 29,129 millones de pesos durante el año.<sup>10</sup> Sólo las aportaciones a guarderías suman 890 millones (esta es la menor de las cuotas), pero las trabajadoras agrícolas no tienen acceso a guarderías del IMSS. México tiene una deuda social con todos los trabajadores agrícolas, de los cuales  $\frac{3}{4}$  partes no gozan de prestaciones formales, y con los trabajadores formales de la agricultura, en nombre de los cuales se hacen aportaciones al IMSS y al INFONAVIT cuyos beneficios no reciben.



**Fuente:** U.S.D.A. Economic Research Service. Se define al sector agrícola según la OCDE. Incluye agricultura, productos alimenticios y bebidas.

Además de su valor económico, el significado estratégico de la agricultura para la sociedad ha sido reconocido por múltiples gobiernos. Esto incluye al gobierno de Estados Unidos, por ejemplo. Durante las temporadas más álgidas de represión anti-indocumentados, las agencias de migración de E.U. han detenido sus operativos en campos agrícolas al juzgar que el impacto económico y social sería grave. Asimismo, a pesar de su posición anti-migración, el gobierno actual de E.U. ha favorecido la ampliación del programa H-2A, que

<sup>10</sup> Esta cifra es una estimación a partir de datos oficiales. El decreto del IMSS para las cuotas patronales en el sector agrícola permite que las empresas agrícolas reporten sus cotizaciones sobre el salario mínimo, no el salario total. Sin embargo, el ahorro para las empresas es cada vez menor por el aumento al salario mínimo, y menos empresas se acogen a los beneficios de este decreto. La estimación sí toma en cuenta la variación mensual en los salarios de cotización y en el empleo reportados por el IMSS.

---

contrata legalmente a casi 400,000 trabajadores extranjeros por temporada, más de 90% de los cuales son mexicanos, que por cierto envían remesas muy significativas a México. Proteger a los trabajadores agrícolas, sus ingresos y sus fuentes de empleo es proteger a la economía y al país.

En México la agricultura formal hace una contribución social extremadamente valiosa a la reducción de la pobreza y la desigualdad. El empleo formal en la agricultura es comparable al empleo automotriz.<sup>11</sup> En la agricultura formal se registran entre 561,000 y 638,000 empleos que aportan al IMSS.<sup>12</sup> A diferencia de otras industrias o de los servicios modernos, sin embargo, los trabajadores agrícolas carecen de credenciales que les abran otros empleos formales. Aunque sus habilidades son muy valiosas, no tienen acceso al sector manufacturero por su escasa escolaridad, ni al sector de servicios moderno, que requiere calificaciones en cómputo, alfabetización avanzada y otras. Una tercera parte de los trabajadores agrícolas de exportación provienen de las comunidades más pobres de Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Puebla, y un cuarto declara hablar una lengua indígena.<sup>13</sup> El valor social de este empleo contribuye a disminuir la pobreza y la desigualdad.

En la agricultura formal la composición por sexo es mucho más paritaria que en la agricultura en su conjunto: 46% de los trabajadores de la agricultura de exportación son mujeres, mientras que en la agricultura en general sólo representan 10-12% del empleo agrícola total, según temporada. Hay desafíos. En 2019-2021 aun existía una brecha salarial de género de entre 14 y 19%, según cultivo y estado, igual al promedio nacional.<sup>14</sup> Una parte de esta brecha, sin embargo, refleja, entre otras cosas, la falta de servicios

---

11 La Asociación Mexicana de la Industria Automotriz afirma que en la manufactura de vehículos en general se emplea a 103,000 personas, y en todo el sector automotriz, incluyendo autopartes y remolques, se emplea a 986,000 personas (<https://www.amia.com.mx/indicadores-nacionales-relacionados1/>). En la cifra reportada aquí para agricultura, sin embargo, no se ha incluido a todos los proveedores de insumos para agricultura, que se estiman en 2.9 empleos totales por empleo directo. En ese caso, el empleo en agricultura formal y en las actividades de proveeduría y servicios para la misma laboran 1,740,000 trabajadores.

Para agricultura, datos oficiales del portal de cotizaciones del IMSS (<https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>). El total de afiliados en la agricultura varía por temporada.

12 Para agricultura, datos oficiales del portal de cotizaciones del IMSS (<https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>). El total de afiliados en la agricultura varía por temporada.

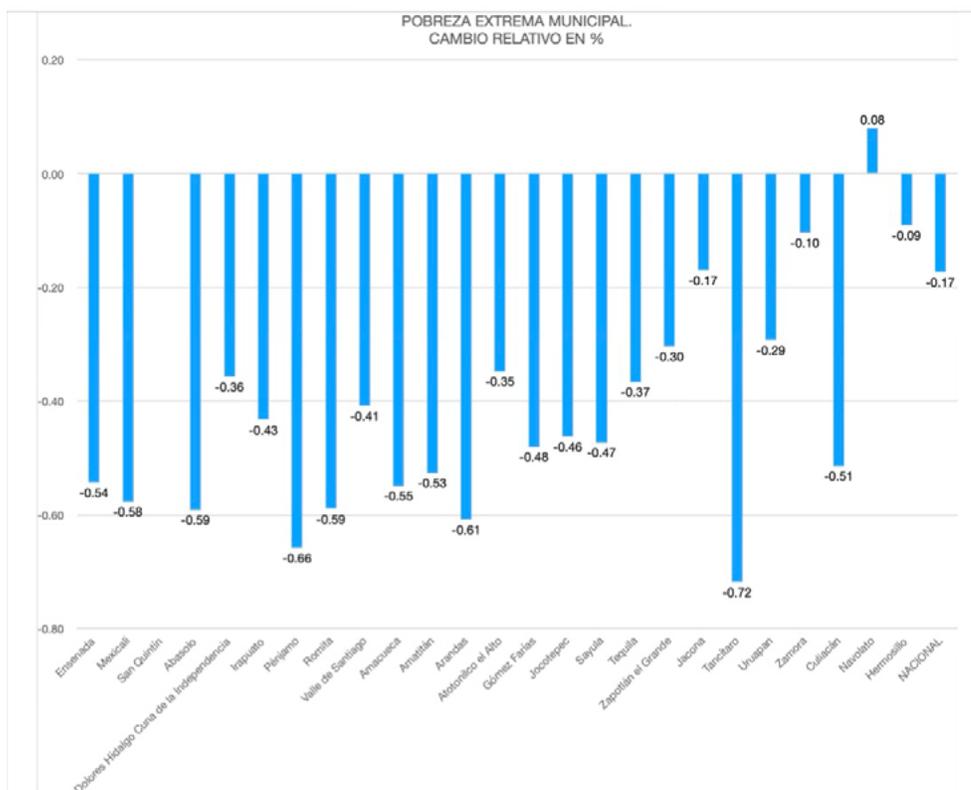
13 Estimaciones provenientes de ENJOREX 2019 – 2021. ENJOREX es la única encuesta estadísticamente representativa de los trabajadores de las empresas agrícolas exportadoras. Se aplicó entre 2019 y 2021 en Michoacán, Guanajuato, Jalisco, Sinaloa y Baja California.

14 Esta brecha es comparable a la que reporta el IMCO para la economía en su conjunto. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>

---

efectivos por parte de las instituciones de salud, de cuidado infantil, y educativas, que fuerzan a las mujeres a ausentarse del empleo más que los hombres. Desde luego, hay avances que las empresas mismas también deben poner en práctica.

Figura 2



**Fuente:** U.S.D.A. Economic Research Service. Se define al sector agrícola según la OCDE. Incluye agricultura, productos alimenticios y bebidas.

En los estados exportadores, el empleo agrícola de exportación ha reducido la pobreza extrema mucho más rápidamente que en el resto del país (Figura 1). De 2010 a 2020, los 25 municipios exportadores más importantes de México redujeron la pobreza extrema mucho más que el país en su conjunto. La reducción de la pobreza extrema a nivel nacional fue de 17% en este lapso. La reducción de la pobreza extrema en los municipios exportadores es de un 42% en promedio. Oscila de un aumento de 8% en Nacolinco, hasta reducciones de más del 60% y 70% en Arandas, Pénjamo y Tancitaro. En la reducción de la pobreza extrema en México la agricultura formal ha jugado un papel central, como aliado de la política pública para la reducción de la pobreza.

---

Los empleos agrícolas de exportación también reducen la pobreza en las zonas de origen de los trabajadores, porque los trabajadores envían remesas y llevan ahorros a sus casas. Los 8 años de alzas salariales reales que hemos vivido en México<sup>15</sup> sugieren que estas remesas son cada vez más importantes. Para 2019 – 2021, 64% de los migrantes temporales que viajaban anualmente del sur de México a las zonas exportadoras enviaba remesas a sus hogares. Incluso 31% de los migrantes del sur que ya se asentaron en municipios exportadores también mandaba remesas.

La agricultura ofrece la principal fuente de empleo formal de indígenas en México. Aunque sólo el 25% reporta hablar lengua indígena, casi todos los migrantes temporales, y buena parte de los permanentes, provienen de comunidades indígenas de pobreza extrema en el sur del país. Ellos hacen aportaciones significativas a sus comunidades de origen: en la agricultura de exportación, 57.6% de los trabajadores migrantes que hablan lengua indígena envían remesas, así como 54.2% de los que no hablan lengua indígena.<sup>16</sup>

Los trabajadores aprovechan los meses de la temporada alta para hacer ahorros que destinan al pago de deudas, compra de terrenos y compra de animales: 52.6% de los nativos de las zonas exportadoras ahorra, lo mismo que el 52.8% de los migrantes permanentes,<sup>17</sup> y 57.4% de los migrantes temporales que llegan de los estados del sur cada año.<sup>18</sup>

Es importante decir que el 92% de los trabajadores agrícolas empleados por la agricultura de exportación no dispone de tierras de cultivo y por lo tanto no accede a los subsidios de Sembrando Vida, Producción para el Bienestar, Fertilizantes y otros.<sup>19</sup> Sin los salarios que devengan durante la temporada alta, su situación económica empeoraría el resto del año, porque carecerían de ahorros, y la inmensa mayoría no obtiene ni ingresos ni subsidios sociales de la agricultura.

---

15 Las alzas salariales han sido impulsadas por una escasez laboral creciente, organización de los propios trabajadores, y el alza en los salarios mínimos.

16 Fuente: ENJOREX, 2019 - 2020

17 Se considera a un trabajador como migrante permanente cuando, habiendo nacido en otro estado del país, lleva varios años asentado en un estado exportador.

18 ENJOREX, *Ibid.*

19 Aunque se pueden beneficiar indirectamente de estos programas al ser contratados por sus vecinos que sí reciben estos subsidios. Varios productores entrevistados piensan que hay menos disponibilidad de trabajadores agrícolas del sur de México por esta razón.

---



---

### **3. EL RETROCESO DEL EMPLEO FORMAL EN LA AGRICULTURA Y LOS RIESGOS DE LA REFORMA A LA SEMANA LABORAL**

Históricamente, la agricultura ha ofrecido empleos de baja calidad y bajos salarios. Sin embargo, durante 15 años a partir de 2005, la agricultura mexicana atravesó un proceso de formalización y de mejora salarial que la acercó notablemente a otros sectores de la economía. Hasta 2019, el avance de la formalización en la agricultura fue del 7% por año, si se toma la afiliación al IMSS como referencia de formalidad. Este avance fue, además, socialmente progresivo: la afiliación de trabajadores eventuales al IMSS creció más rápidamente (10%) que la afiliación de trabajadores permanentes (5%). Dado que los eventuales son normalmente más pobres, migrantes y de origen indígena, este avance benefició más a migrantes e indígenas. De esta manera la agricultura contribuyó a disminuir la desigualdad entre trabajadores.

En 2020, durante la pandemia, se detiene el avance de la formalidad. En 2021 se retoma pero al año siguiente cae de nuevo. Durante 2023 y 2024, la cantidad total de empleos formales en la agricultura decae. Cabe aclarar que los salarios, por su parte, sí continúan su tendencia alcista.

Aunque es cierto que la producción y el empleo crecen más lentamente a partir de 2020 y 2021, la caída en la afiliación total al IMSS indica que, en 2025, hay más trabajadores informales en la agricultura que en 2023.

¿Qué motiva esta regresión después de casi 20 años de avance? Por una parte, está el debilitamiento de las ganancias que produjeron dos factores macroeconómicos simultáneos: la “pinza” del tipo de cambio y de las tasas de interés. Los exportadores vieron el valor real de sus exportaciones caer en términos reales en pesos aproximadamente el 30% en dos años, cuando se debilitó el dólar, a la par que aumentaban las tasas de interés en México. El costo de sus préstamos de avío se más que duplicó.

En segundo lugar, están los cambios en la ley y la política laboral. Según datos oficiales de la ENOE, el salario mínimo ya rebasó a los salarios agrícolas pagados en 28 estados del país, como lo demuestra el Reporte Oportuno 4 de JORNAMEX.<sup>20</sup> Cuando los patrones pagan salarios inferiores al mínimo, tienden a desaparecer de los registros formales, y

---

20 <https://jornamex.com/textos/ReporteOportuno4.pdf>

---

---

a rentar predios de manera informal, donde pagan en efectivo, sin generar una relación laboral formal. Así evitan las inspecciones de STPS, SAT e IMSS.

Por último, está la falta de acceso a los beneficios de la seguridad social y del INFONAVIT. Las empresas y los trabajadores pagan seguridad social equivalente al 32.8% del salario bruto. Sin embargo, la calidad de los servicios médicos del seguro social ha decaído, aumenta la saturación en las clínicas, y las medicinas escasean. Los trabajadores, desde 2019, recurrían a farmacias privadas para enfermedades menores. Sin embargo, más recientemente acuden al sector privado para casi todos los problemas de salud, por el retraso en el otorgamiento de citas en el IMSS, sobre todo en zonas rurales. Los trabajadores no disponen de guarderías ni siquiera en las zonas donde existen. En dos guarderías del IMSS visitadas por JORNAMEX en zonas exportadoras agrícolas, los niños atendidos no eran hijos de trabajadores agrícolas.

Para muchos patrones no ha sido difícil convencer a sus trabajadores de pasar a la informalidad, con el argumento de que ellos pagan médicos particulares, y de que los servicios y licencias del IMSS son muy difíciles de acceder. En pocas palabras, ofrecen a sus trabajadores pagarles más en efectivo que lo que ganarían cubriendo sus cuotas. El trabajo de JORNAMEX demuestra que esto es falso. Los trabajadores informales ganan menos que los formales, además de que carecen de seguridad social. Los trabajadores agrícolas formales obtienen un **salario neto mensual** después de deducciones de 8,548 pesos, contra 5,763 de sus contrapartes informales, con datos oficiales de la ENOE. Pero la ausencia, la escasez y el difícil acceso a esos beneficios del IMSS facilitan la labor de convencimiento de estos patrones.

Esto ha originado una brecha de ganancias entre los productores formales e informales. Los patrones capitalistas que emplean trabajadores de manera informal tienen una mayor tasa de ganancia. Esta mayor tasa de ganancia empieza por el ahorro del 32.8% en IMSS e INFONAVIT de los informales, pero también porque todas las demás condiciones de empleo son peores en las empresas informales.

Esta situación es facilitada por el relativo “blindaje” de los patrones informales. Para un patrón o un jefe de campo es posible, legalmente, negarse a una inspección laboral si el inspector no muestra una orden de inspección donde figure la razón social formal de la empresa. También puede decir que ese campo no trabaja para esa empresa.

---

La reforma puede acelerar esta huída de la formalidad, y la consecuente desprotección de los trabajadores, a menos que se amplíe la cobertura de las inspecciones físicas a los campos productivos, y que sea posible multar o sancionar a los patrones que explotan así a la mano de obra.

Para que la reforma sea exitosa y el disfrute de más horas de descanso se generalice, es necesario incentivar el cumplimiento de las condiciones laborales legales para que más trabajadores queden protegidos, así como sancionar a los patrones que evitan cumplir con la ley.

---

---

## 4. ENCUESTA GENERAL A PRODUCTORES HORTOFRUTÍCOLAS Y CAÑEROS

El Consejo Nacional Agropecuario, AHIFORES y otras ocho organizaciones nacionales y estatales aplicaron dos encuestas a productores. La primera es de carácter general. Indaga cuál es la situación actual de la empresa y de la producción agrícola en las zonas productivas, y cuáles serían los impactos más probables en el empleo, los salarios y la producción al reducirse la semana laboral. La segunda profundiza en el impacto de la reducción sobre los costos y los márgenes de operación de las empresas.

La primera tuvo una cobertura amplia y diversa. Contestaron 65 productores de aguacates, berries, caña, frutas, tomate, y verduras varias (calabacita, cebolla, chile, espárrago y otras). Setenta y dos por ciento producen a campo abierto, 6% con mallasombra, 6% en invernadero, y 15% en macrotúnel. No están incluidos los cosecheros de aguacate.

### 4.1.- Variaciones recientes de producción y exportación por empresa

La agricultura mexicana formal ha sido afectada por varios eventos recientes. En la encuesta general se solicita al productor que detalle los cambios recientes en su empresa y en el entorno regional.

Al pedírseles que reporten cambios en la producción total de la empresa entre 2022 y 2024, los productores responden con un total balanceado en su conjunto (35% afirma que aumentó la producción y 35% que disminuyó) con el resto inclinándose por afirmar que no cambió. Según cultivo, para el tomate y el aguacate se reporta crecimiento, y la caña y las berries decrecimiento en total. Tanto frutas en general como verduras reportan pocos cambios.

Al pedírseles reportar cambios en el valor en pesos de sus exportaciones, el balance es bastante más negativo: 44% afirma que sus exportaciones cayeron, y sólo 29% que aumentaron. En este caso, sólo el conjunto de los productores de aguacate reporta un aumento en el valor en pesos de sus exportaciones, con frutas y tomates relativamente balanceados entre los que exportaron más y menos. Esto se ve respaldado por las cifras recientes de exportación, que han crecido muy poco en dólares. Dado que además el dólar se depreció desde casi veinte pesos en 2022 hasta los 16.70 durante la mayor parte de 2024, el resultado neto en pesos es que el valor de venta de la producción disminuyó en pesos.

---

#### 4.2.- Variaciones recientes en la producción, exportación, empleo y costo laboral en las regiones productivas

Además de las preguntas dirigidas a la empresa del productor en cuestión, se le preguntó a cada uno si en su valle o su región había indicadores de más o menos producción, exportación, y empleo. De esta manera se puede tener una apreciación de los cambios en un mayor número de empresas.

A la pregunta sobre la **superficie total** en producción en su región, los productores tendieron a responder que ha disminuido la superficie en producción. El cultivo donde se consigna un pequeño aumento de superficie es el aguacate, donde una minoría de productores reporta más superficie y ninguno reporta menos. En tomates y verduras, sin embargo, la gran mayoría de los productores reporta una caída en la superficie laborada. Llama la atención que en verduras todos los productores reportan caídas en la superficie regional destinada a estos cultivos.

Durante los últimos 20 años, en las regiones exportadoras la superficie total trabajada no ha aumentado considerablemente, aunque sí la producción total. Esto refleja mayores actividades y mayores inversiones en superficies menores. A diferencia de la pregunta anterior, que indagaba sobre la superficie productiva, a los productores se les preguntó sobre **la producción total en su región**.

La mayoría (59%)<sup>21</sup> responde que ha aumentado la producción total en su región. En otras palabras, en estos últimos años se ha mantenido la tendencia a intensificar la producción en menores superficies. Por cultivo, son los productores de aguacate quienes reportan mayores aumentos de producción en su valle o región.

La dinámica de la exportación difiere de la de la producción. Aunque la exportación ha sido el gran factor de crecimiento de esta agricultura, la caída en la tasa de cambio del dólar ha hecho menos provechoso exportar. Una parte importante opina que las exportaciones se han mantenido iguales. Aunque una mayor cantidad de productores reporta que en sus valles hay más exportaciones, el aumento de las mismas es pequeño, y hay más productores que reportan grandes caídas de más del 25% (8) que los que reportan grandes aumentos de más del 25% (6). Esto es consistente con las estadísticas más recientes que señalan un estancamiento de las exportaciones agrícolas.

---

21 De las respuestas válidas (hay 8 respuestas "no sé").

---

Para fines de este estudio, lo más importante es la variación en el empleo y el costo laboral. Hay una parte apreciable que no reporta cambios importantes en empleo: el 29%. Un grupo mayor reporta aumentos de empleo: el 32% reporta aumentos modestos, y el 19% aumentos de más del 25% del personal, para un total de 51% que reporta crecimiento. Sólo el 20% reporta caídas en el empleo.

A la pregunta de cuánto ha variado el costo laboral, la gran mayoría reporta un aumento. Cincuenta y dos por ciento responde que los costos laborales han aumentado más del 25% en dos años, y 39% reporta que han aumentado entre 1 y 24%, para un total de 80% que reporta aumento. Sólo el 6.7% reporta una reducción.

Un aumento en el costo laboral debe reflejarse en mejoras en el bienestar de los trabajadores. 38% opina que el bienestar laboral se ha mantenido igual durante los últimos dos años, pero 49% opina que ha mejorado, y dentro de este grupo casi la mitad opina que ha aumentado más del 25%. Sólo el 13% opina que ha empeorado. La razón por la cual una parte opina que el bienestar laboral no ha mejorado es porque los trabajadores no tienen acceso sencillo a prestaciones de la seguridad social, ni a servicios urbanos y sociales.

4.3.- ¿Qué factores condicionan la producción y exportación agrícola según las empresas consultadas?

Como se mencionó, los años 2022 – 2024 (e incluso los años 2020 – 2024, debido a la pandemia) trajeron consigo cambios que afectaron a las empresas. Las siguientes son los principales factores de cambio según los productores, durante los dos últimos años.

#### 4.3.1. Escasez de mano de obra

Mencionada en más de 30 respuestas (de 65). Recibe valoración alta (4) o muy alta (5), como factor responsable de cambios, en la mayoría de los casos.

Las explicaciones detallan: Dificultades para reclutar personal temporal; competencia con otros sectores; programas sociales que desincentivan el trabajo agrícola; impacto directo en la cosecha y pérdida de producción.

---

---

#### 4.3.2. Escasez de agua / sequía

Aparece con frecuencia alta y con valor alto en muchas respuestas.

Las respuestas la asocian con la disminución de lluvias y de niveles freáticos; abandono de campos y baja calidad de producción (frutos pequeños, menor rendimiento) y con recortes hídricos (ej. cuenca del Río Colorado).

#### 4.3.3. Factores climáticos y cambio climático

Reportado como “clima extremo”, “cambio climático”, “temperaturas altas”, “huracanes”. Las respuestas asocian los factores climáticos con su impacto directo en calidad y cantidad de la producción, con el incremento en plagas.

#### 4.3.4. Aumento de costos de producción

Principalmente en insumos agrícolas, agroquímicos, fertilizantes y materiales de empaque pero también en salarios se mencionan como costos crecientes.

En algunos casos las respuestas vinculan los costos con el tipo de cambio y los aranceles.

#### 4.3.5. Inseguridad y crimen organizado

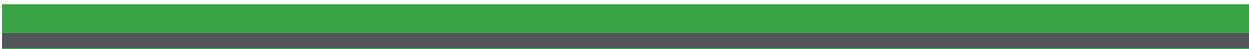
Aunque no tan numerosas como las anteriores, estas menciones tienen un peso simbólico alto. Se mencionan cobros ilegales (pago de piso); problemas en transporte (carreteras y zonas fronterizas) y un clima general de violencia e incertidumbre.

#### 4.3.6. Condiciones del mercado y políticas públicas

En menor medida, se reportan factores relacionados con los precios bajos de mercado, competencia desleal, y contracción económica, relacionados con una falta de apoyos gubernamentales para el sector y la presencia de nuevas regulaciones, aranceles, y políticas monetarias que afectan exportación.

Es posible identificar una importante interacción entre factores: Las empresas vinculan el clima extremo con escasez de agua y con la proliferación de plagas, lo que encadena una serie de impactos negativos. Además, hay factores que se refuerzan mutuamente (por ejemplo: más calor, más plagas, más insumos, más costos). Finalmente se mencionan

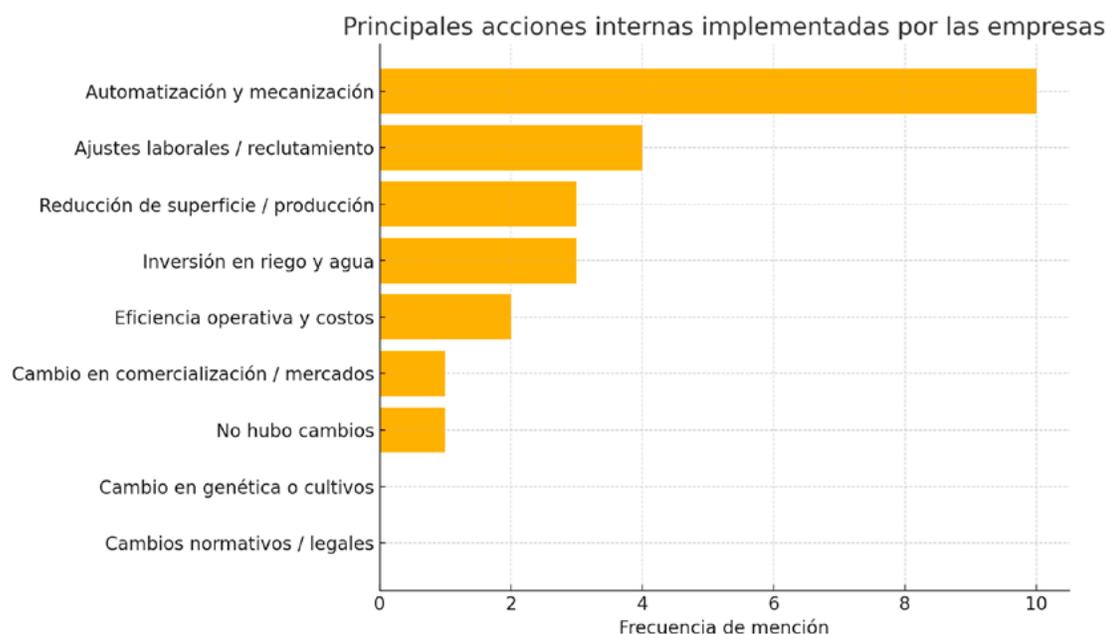
---



algunos factores estructurales como el desgaste del suelo, infraestructura insuficiente y la falta de innovación como limitantes para la competitividad a largo plazo.

#### 4.4.- ¿Qué hicieron las empresas para hacer frente a estos factores?

Figura 3.



**Fuente:** Estimación propia basada en la encuesta a 65 productores agrícolas. 2025.

La escasez de mano de obra se enfrentó principalmente con ajustes laborales y reclutamiento (12 menciones), pero también con reducción de superficie y automatización de procesos. La escasez de agua / sequía motivó sobre todo inversión en riego y agua (14 menciones, la más destacada de toda la tabla), con acciones orientadas a una mayor eficiencia operativa y acciones de reorganización de superficie. Los cambios en los costos de insumos derivaron en acciones de eficiencia operativa y automatización, mientras que los factores externos relacionados con la inseguridad tuvieron respuestas más limitadas entre las que destacan los ajustes en materia de comercialización. Un número no despreciable de respuestas indican que no se realizaron cambios, incluso ante factores críticos como inseguridad o precios de mercado.

Cuadro 1. Acciones de las empresas como reacción a los factores externos mencionados, por tipo de factor									
	Reducción de superficie / producción	Inversión en riego y agua	Automatización y mecanización	Cambio en comercialización / mercados	Ajustes laborales / reclutamiento	Eficiencia operativa y costos	Cambio en genética o cultivos	Cambios normativos / legales	No hubo cambios
Escasez de mano de obra	8	2	5	1	12	4	1	0	3
Escasez de agua / sequía	3	14	1	0	2	4	0	1	2
Clima / cambio climático	5	4	2	1	1	6	1	0	1
Costos de insumos / producción	2	3	5	2	2	10	0	0	1
Inseguridad / crimen organizado	1	0	0	1	3	1	0	1	3
Condiciones del mercado / precios	1	0	1	6	1	3	0	0	2
Plagas y enfermedades	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Apoyos / políticas públicas	0	0	1	0	0	1	0	2	2

**Fuente:** Encuesta general CNA/AHIFORES a productores agrícolas, junio de 2025.

---

#### 4.5.- Empeoramiento de la escasez laboral

A la pregunta: “¿Cómo observa la situación de esta empresa en 2025, comparada con años previos, por lo que toca a la oportunidad de la fuerza de trabajo (es decir a la facilidad o dificultad de conseguir la cantidad correcta de trabajadores en el momento correcto)?” La gran mayoría de las empresas reporta un empeoramiento en la oportunidad de contratación. Esto incluye dificultad para conseguir el número necesario de trabajadores en el momento correcto, sobre todo en campo. La escasez no es nueva, pero se ha agudizado.

Los factores más mencionados son estructurales: Migración laboral (a otros cultivos, sectores o incluso al extranjero); Inseguridad en zonas rurales como freno para atraer trabajadores; Programas sociales, percibidos como desincentivo al trabajo formal y cambio generacional, con jóvenes que no se interesan por el trabajo agrícola.

Pocas empresas reportan mejoras, y quienes lo hacen destacan: Buen manejo interno y condiciones atractivas ofrecidas.

Algunos reportes son críticos y mencionan la participación conflictiva de sindicatos, aumento en salarios sin mejora en capacitación o rendimiento y producción afectada por labores a destiempo.

#### 4.6.- Horas extras por cultivo

Desde luego, las horas extras varían mucho según temporada. Los productores reportan una media de casi 5 horas extras durante la temporada alta, con la caña en primer lugar (5.6 horas), y los tomates sólo 2.71 horas (recuérdese que no se incluye a los cosecheros de aguacate). Durante la temporada baja, el promedio de horas extras baja a 1.2. La caña vuelve a ser la que requiere más horas extras (3) seguida de cerca por las verduras (2).

#### 4.7.- Lugar de origen de la fuerza de trabajo

Los lugares de origen de los trabajadores varían muy significativamente por cultivo. En el cultivo de aguacate, berries y caña, el 90% de las empresas reporta que sus trabajadores permanentes son de la región donde trabajan. En esas empresas incluso los eventuales o temporales son de la región: 82% de los eventuales o temporales son de la región.

---

Lo contrario sucede en los cultivos de frutas, tomates y verduras, donde el 76% reporta que sus trabajadores permanentes son de fuera de la región, y el 84% reporta que sus trabajadores temporales son migrantes de otras regiones del país.

Esto explica por qué se reduce la pobreza extrema en los municipios exportadores, pero también indica que, a través de los trabajadores foráneos, hay una derrama salarial de remesas en los municipios de origen, en el sur de México.

#### 4.8.- Rotación de trabajadores permanentes en un mes.

Es bien sabido que las empresas agrícolas enfrentan una alta rotación de mano de obra. A los productores se les preguntó qué porcentaje de trabajadores permanentes abandona sus empleos cada mes. La tasa de rotación más alta corresponde a frutas, con 13% mensual, y a berries, con 10.7% mensual, y la más baja a la industria de la caña y el azúcar, con 2.4% mensual.

#### 4.9.- Permanencia de trabajadores eventuales

A la pregunta: ¿Qué porcentaje de los trabajadores eventuales permanece en la empresa hasta el final del periodo o la actividad para la cual fue contratado? La respuesta oscila alrededor del 50%, con diferencias importantes entre cultivos. La fuerza de trabajo más permanente es la de frutas, con 59.7%, y la menos permanente es la de verduras, con 34%.

#### 4.10.- Contrataciones de trabajadores eventuales o temporales y permanentes, por empresa y cultivo

La reforma hará necesario contratar más personal para cubrir las mismas horas totales que se cubren actualmente. Por cultivo hay grandes diferencias, que reflejan la estructura temporal de los trabajos y el tamaño de la empresa. Por empresa, las berries contratan más trabajadores eventuales, con 1,859 trabajadores por empresa. Las empresas de frutas, tomates y verduras también contratan más de 1,000 por año. Las que menos trabajadores contratan son las aguacateras, con 80.5. En promedio, cada empresa contrata 1,002 trabajadores de este tipo por año.

Las contrataciones de personal permanente son menores en número, porque estos trabajadores permanecen más tiempo en las empresas y se necesitan menos contratos

---

---

por puesto de trabajo. En promedio, las empresas contratan 443 trabajadores permanentes por año. Las que menos contratan son las aguacateras, con 198, y las que más son las cañeras, con 749.

En total, cada empresa contrata 1,445 trabajadores por año. La reforma hará que el trabajo de búsqueda, contratación y gestión de la fuerza de trabajo crezca proporcionalmente a la reducción de la jornada.

4.11.- Frecuencia con que las empresas piden más horas que las previstas a sus trabajadores.

Como se expresó antes, en la agricultura la buena planeación es imprescindible, pero los factores fuera del control del productor hacen necesario aplicar cambios en el corto plazo. La gran mayoría de las empresas (47 de 65 o 72%) solicita a sus trabajadores que hagan más horas que las previstas. 47.7% lo solicita más de una vez al mes. Esta es una razón importante para permitir a los patrones agrícolas modificar las horas de trabajo según lo requiera la maduración biológica o los cambios de mercado, y para permitirles a los trabajadores aceptar horas extras con poca anticipación.

4.12.- Según las empresas: Qué pasará si se aprueba la reducción de la jornada laboral a 40 hrs?

Se pidió a las empresas explorar el impacto de la reforma sobre varios aspectos de su operación.

4.12.1. (costo laboral)

La reducción de la jornada laboral es percibida por este conjunto de empresas agrícolas como un factor de alto riesgo económico y operativo, con incrementos esperados de entre 20% y 40% en el costo de la mano de obra, afectando la viabilidad financiera y logística de muchas unidades productivas.

Se destacan como efectos secundarios:

- Mayor presión sobre la contratación.
  - Impacto negativo en producción y rentabilidad.
  - Necesidad de transformar procesos (tecnología, eficiencia).
- 
-

El escenario más negativo:

Algunas respuestas reflejan una postura crítica o de preocupación estructural:

- “Catastrófica, afectando fuertemente la productividad y la economía”
- “Imposible seguir trabajando, las plantas no tienen horario”
- “Negociaciones colectivas ríspidas”
- “Sobrecosto excesivo durante cosechas”

La perspectiva de la reducción de horas trae consigo retos operativos para las empresas. Las respuestas destacan elementos como el incumplimiento de metas de producción, menor rentabilidad, mayor rotación y mayor dificultad para atraer personal, pérdida de productos (por cosechas no oportunas), afectación a la productividad global del cultivo e incluso imposibilidad técnica en ciertos cultivos (ej. aguacate, tomate, berries): “la cosecha no espera”.

#### 4.12.2. disponibilidad de mano de obra

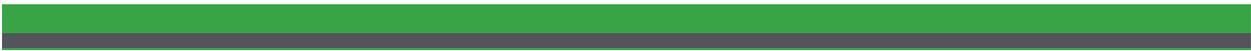
La respuesta dominante respecto a las expectativas de las empresas en relación a la disponibilidad de mano de obra es un empeoramiento de la escasez de trabajadores, ya que se necesitarían más personas para cubrir las mismas tareas.

Las labores agrícolas, especialmente las estacionales, podrían verse gravemente afectadas si no se cuenta con suficiente personal. Muchas empresas ya enfrentan problemas para reclutar, y la jornada reducida intensificaría la competencia por la mano de obra:

- “Muy complicada [la reforma] ya que si trabajando las 48 horas no conseguimos mano de obra...”
- “Escasez del 20% de mano de obra”;
- “Habría menos disponibilidad y más rotación”.

La percepción de que el sector agrícola quedaría en desventaja respecto a otros sectores no es generalizada entre las respuestas pero sí se manifestó. En más de una docena de respuestas se identifica que las empresas prevén competencia desleal por el personal con sectores más atractivos como la industria y el comercio y que el sector agrícola ya es percibido como poco atractivo por los jóvenes y difícil en condiciones laborales. El sector agrícola formal no es menos atractivo en cuanto a salario, al compararlo con

---



---

empleos semicalificados en la manufactura, pero sí con un conjunto de factores externos que hacen a las ciudades más atractivas. En las ciudades hay mejores servicios de agua, electricidad, alumbrado, drenaje, escuelas, basura, seguridad pública, y hay acceso efectivo a servicios del IMSS. Contra estos factores exógenos las empresas no pueden hacer mucho.

- “Sector agrícola menos atractivo que la industria”;
- “Más competitiva la contratación, menos interés por el campo”.

En relación directa con la escasez de mano de obra se mencionaron costos relacionados con la misma: contratar más personal, con sueldos, prestaciones y gastos adicionales, incrementar horas extras, lo que legalmente eleva el costo laboral, reorganizar turnos y cuadrillas, especialmente en zonas donde no hay suficiente personal.

- “Tendríamos que contratar 2 personas más para rotarlos”;
- “Más necesidad de supervisión, alojamiento y transporte”.

Algunas empresas indican que la reducción podría forzar la cancelación de hectáreas no productivas, generar pérdidas por trabajos incompletos o tardíos y sacar del negocio a empresas más pequeñas.

- “Probablemente nos sacaría del negocio”;
- “Se corre el riesgo de que se pierda producción”.

#### 4.12.3. sobre los ingresos de los trabajadores

Las empresas agrícolas consideran que la reducción de la jornada laboral a 40 horas probablemente disminuirá los ingresos netos de los trabajadores, salvo en casos donde se trabajen horas extras compensadas. Esta percepción se sostiene en tres factores:

- Disminución de oportunidades de destajo u horas extra.
  - Redistribución de tareas entre mayor número de empleados.
  - Estrategias de contención de costos ante incrementos en la nómina.
-

Esto refuerza la visión de que una medida laboral que pretende mejorar la calidad de vida podría no traducirse automáticamente en un beneficio económico para los trabajadores agrícolas, al menos bajo las condiciones actuales del sector.

4.13. Cantidad de horas que las empresas piensan que pueden reducir a la semana, sin hacer reestructuración profunda o inversión significativa.

Se preguntó a los productores cuántas horas de reducción de la semana laboral puede absorber su empresa sin cambios profundos o fuertes inversiones. En promedio, las empresas afirman que pueden recortar una hora a la semana. Esto va desde 0.4 horas en frutas, hasta 2.12 horas en aguacates.

4.14. Conclusión de la encuesta general: cómo hacer viables los cambios inducidos por la reforma:

En conjunto con las asociaciones, se planteó a los productores que exploraran varias opciones que facilitan la adopción de la semana laboral de 40 horas. Para estas opciones se tomó en cuenta la recomendación 116 de la OIT que incluye lo siguiente:

1. Reducción progresiva de la jornada laboral, sin disminución del salario.
2. La petición más frecuente y más importante según los encuestados es que la reforma se adapte a las necesidades propias de la agricultura, reconociendo que no todos los sectores pueden ajustarse de la misma manera.
3. Equilibrio entre productividad y bienestar, promoviendo políticas modernas que no sacrifiquen la competitividad.

Las opciones son:

A) Gradualidad diferenciada por sector, tamaño, cultivo. Las empresas necesitan tiempo para ajustar sus procesos productivos y de contratación, para hacer inversiones que aumenten la productividad de la mano de obra, y para ajustar los salarios sin disminuirlos. Esta gradualidad es imprescindible para las pequeñas, pero necesaria para todas las empresas.

B) Flexibilidad en el uso de la bolsa de horas de los trabajadores. En distintos países se permite el incremento de horas en una semana en particular, con distintas formas de regulación: notificación al ministerio del trabajo, a la seguridad social, a los sindicatos. La

---

---

otra dimensión de la flexibilidad es el uso de las horas en cualquier día de la semana, para proteger actividades esenciales de la agricultura.

C) Trato especial a la agricultura. Reconocer que en la agricultura cualquier esfuerzo de planeación tiene límites exógenos impuestos por la biología, el agua, la disponibilidad de mano de obra, y el mercado.

Por esta razón, la gran mayoría de los productores que responden al cuestionario general (41 de 65) se inclina porque la agricultura reciba un trato especial como sector económico que les permita flexibilidad en los días de empleo a la semana, para no perder cosechas o la oportunidad de realizar labores en momentos específicos.

Esta opción le parece la más conveniente al 50% de los productores de aguacate y de berries, al 87.5% de los cañeros, al 75% de los productores de frutas, el 90% de los productores de tomates, y al 44.4% de los productores de verduras.

Dentro de este trato, sin embargo, varios se pronuncian por un periodo de ajuste gradual que les permita hacer cambios e inversiones.

---

---

---

## **5. ANÁLISIS CONTABLE SOBRE IMPACTO ECONÓMICO DE LA REFORMA SOBRE EMPRESAS HORTIFRUTÍCOLAS**

Además de la encuesta general anterior, el CNA y las organizaciones de productores aplicaron un cuestionario detallado a 22 empresas. Para participar, las empresas deben contar con información contable precisa que les permita estimar con precisión el impacto de la reducción de la semana laboral. El objetivo de este segundo cuestionario es llegar a estimaciones precisas y confiables de este impacto.

El segundo cuestionario fue respondido por empresas que cultivan tomates de distintos tipos, cebollín, berries, pepino y espárrago. Este cálculo excluye a las cañeras, que se reportan en la siguiente sección. Las empresas operan en Baja California y Baja California Sur, Coahuila, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Sinaloa y Sonora. Predomina la agricultura a cielo abierto, aunque también hay macrotúnel, mallasombra e invernadero. Sus extensiones productivas van de menos de 10 hectáreas a más de 1,500, aunque la mayoría opera entre 50 y 500 has.

Como puede verse por lo anterior, predominan empresas grandes, aunque hay algunas pequeñas. Emplean en promedio a 1380 personas, desde 7 hasta 7,760 trabajadores.

### 5.1.- Variación en el empleo a lo largo del año.

Hay 5 empresas que no reportan variaciones en su empleo a lo largo del año. Cabe aclarar que estas empresas son aguacateras y que, al igual que en la encuesta anterior, no consideran a los cosecheros y sus trabajadores como mano de obra suya. En todas las demás empresas la oscilación en el empleo es muy grande. En una empresa productora de pepino, durante la cosecha se emplea 49 veces más trabajadores que en la temporada baja. Siete empresas reportan oscilaciones que llevan la fuerza de trabajo al más del doble durante la temporada alta, y cuatro emplean más de 5 veces más trabajadores en esas temporadas.

La oscilación en el empleo es relevante porque demanda actividades de reclutamiento y gestión laboral que se incrementarán con la reforma.

---

5.2.- Cambio en el número de trabajadores y en el costo laboral de las empresas, según reducción de la semana laboral.

A estas empresas se les solicitó un cálculo que tomara en cuenta el cambio en sus necesidades de mano de obra, y el costo laboral total que eso significa, con cuatro escenarios de reducción de semana laboral, con seis días laborales.

Cuadro 2. Aumento de costo laboral y total, y reducción de margen de utilidad, según cuatro escenarios de reducción de la semana laboral, seis días. Empresas hortofrutícolas								
Horas/ sem.	No. de trabs	Costo IMSS e INFONAVIT temporada alta	No. de trabs. Temp. baja	Costo transp. local	Costo Vivienda	Costo transp. nacional	Costo por unidad	Reducción margen de utilidad
46 horas	12.4	8.9	9.7	8	9	7	6.9	11
44 horas	15.4	12.7	12.3	12	12	10	9.3	14.9
42 horas	19.0	16.4	14.6	18	16	15	11.8	20
40 horas	24.5	22.1	17.7	22	23	22	16.7	24.8

**Fuente:** Análisis contable sobre el impacto económico de la reducción de la semana laboral.

El siguiente cuadro hace el mismo análisis de costos y de margen de utilidad, pero en una semana laboral de cinco días.

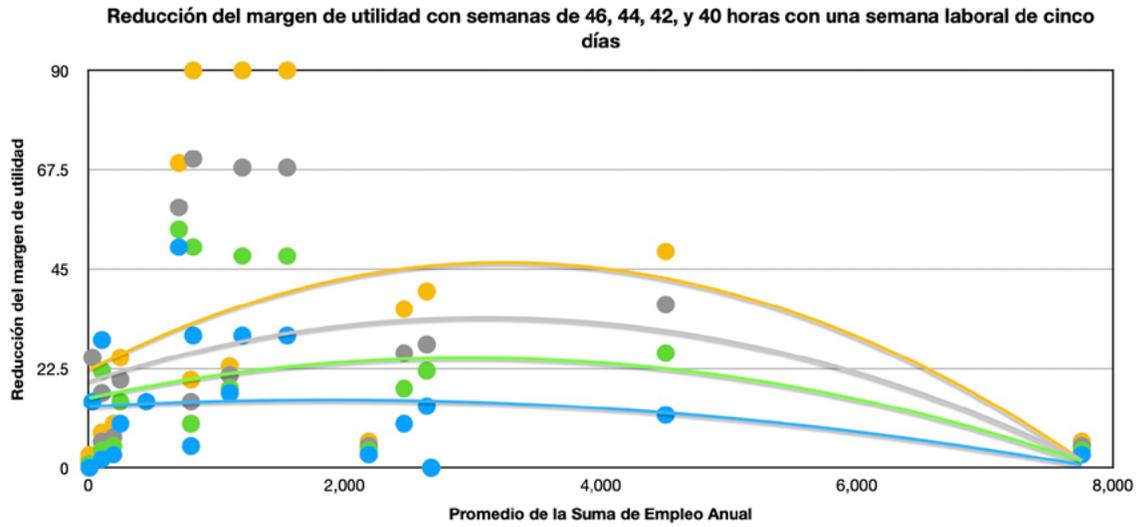
Cuadro 3 Aumento de costo laboral y total, y reducción de margen de utilidad, según cuatro escenarios de reducción de la semana laboral, cinco días. Empresas hortofrutícolas								
Hora s/se m.	No. de trabs.	Costo IMSS e INFONAVIT temporada alta	No. de trabs. Temp. baja	Costo transp. local	Costo Vivienda	Costo transp. nacional	Costo por unidad	Reducción margen de utilidad
46 horas	13.4	11.3	13.3	8.6	9.6	9.7	9.1	13.9
44 horas	17.8	15.5	16.3	12.3	13.1	13.6	11.5	18.9
42 horas	22.3	19.8	19.1	17.5	19.2	17.3	15.1	24.9
40 horas	29.5	26.6	23.9	23	28.7	24.6	20.8	31.2

**Fuente:** Análisis contable sobre el impacto económico de la reducción de la semana laboral.

Puede mejorarse el análisis al tomar en cuenta el tamaño de las empresas. En las siguientes dos gráficas se describe el impacto según tamaño. En el eje horizontal se describe el tamaño promedio del empleo en las empresas, y en el vertical la caída en el margen de utilidad. En la Figura 3 se describen la caída en el margen de utilidad con reducción a 46, 44, 42 y 40 horas según el tamaño promedio del empleo mensual con una semana laboral de seis días, y en la 4 la caída con la reducción a semana laboral de cinco días. Hay algunas empresas pequeñas cuyo impacto llega el 90% del margen de utilidad. Sin embargo, el impacto consistentemente más alto está entre empresas medianas. El impacto es consistentemente menor con una semana laboral de seis días.

<b>Reducción del margen de utilidad con semanas de 46, 44, 42 y 40 horas con una semana laboral de seis días</b>				
Promedio de la suma de empleo anual	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 46 h	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 44 h	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 42 h	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 40 h
103	4	8	12	17
7758	3	4	5	6
799	0	0	2	5
816	30	50	70	90
20				
7	0	1	1	2
7	0	1	2	3
30	3	3	10	10
1200	24	37	50	66
1550	24	37	50	66
2641	10	10	20	25
2675	1	2	3	5
2464	5	9	13	18
4507	12	25	37	49
1103	1	2	5	7
706	50	54	60	68
820				
195	3	5	7	10
2189	1	2	3	4
450	17	18		17
103	22	16	11	4
250	10	15	20	25

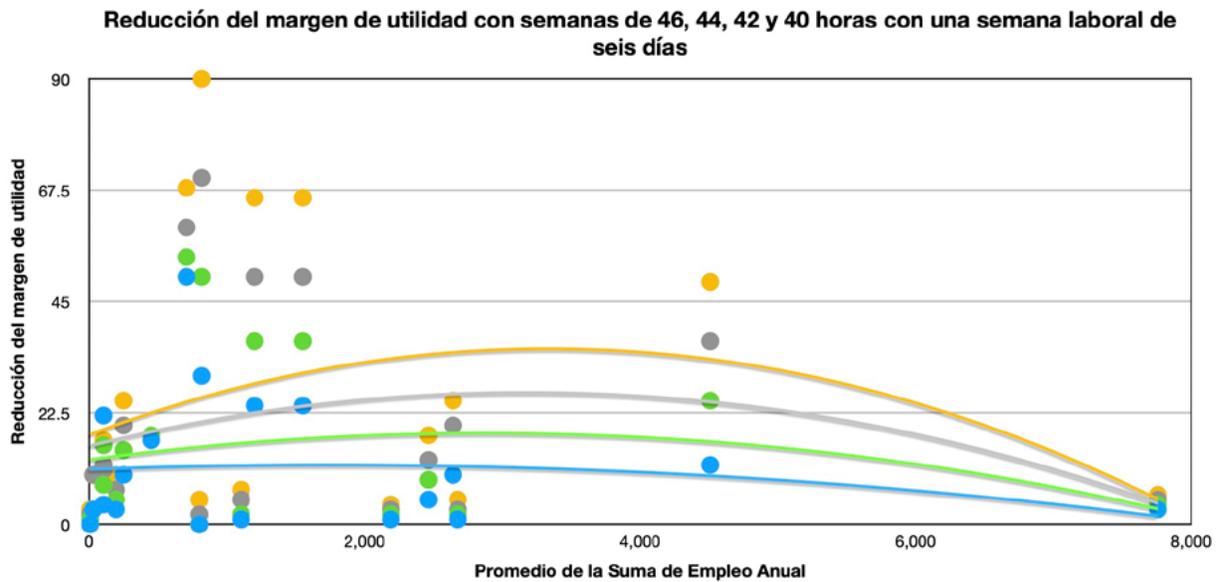
**Fuente:** Estimación propia basada en la encuesta a 65 productores agrícolas. 2025.



**Fuente:** Estimación propia basada en la encuesta a 65 productores agrícolas. 2025.

**Reducción del margen de utilidad con semanas de 46, 44, 42, y 40 horas con una semana laboral de cinco días**

Promedio de la suma de empleo	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 46 h	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 44 h	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 42 h	Considerando lo anterior, estimación de la reducción en el margen de utilidad - Jornada de 40 h
103	2	4	6	8
7758	3	4	5	6
799	5	10	15	20
816	30	50	70	90
20				
7	0	1	1	3
7	0	1	1	2
30	15	15	25	25
1200	30	48	68	90
1550	30	48	68	90
2641	14	22	28	40
2675	0	0	0	0
2464	10	18	26	36
4507	12	26	37	49
1103	17	18	21	23
706	50	54	59	69
820				
195	3	5	7	10
2189	3	4	5	6
450	15			
103	29	22	17	8
250	10	15	20	25



**Fuente:** Estimación propia basada en la encuesta a 65 productores agrícolas. 2025.

La gran cantidad de empresas pequeñas que muestran reducción de entre 60 y 90% hace necesario concluir que el impacto sobre ellas puede llevarlas a cerrar o a volverse totalmente informales, por lo que es necesario tomar medidas u ofrecer incentivos para que ellas se adapten al cambio y no se informalicen, por el bien de los trabajadores.

## **6. ANÁLISIS CONTABLE DEL IMPACTO ECONÓMICO DE LA REDUCCIÓN DE LA SEMANA LABORAL SOBRE EMPRESAS CAÑERAS**

Las empresas cañeras tienen características diferentes a las hortofrutícolas. Respondieron a las entrevistas empresas cañeras de Jalisco, San Luis y Veracruz. Difieren significativamente en tamaño. Emplean desde 5 hasta 5,000 trabajadores.

Realizaron un análisis propio de los mismos temas. Las conclusiones generales son como sigue:

Con una semana laboral de seis días, el margen de utilidad se reduce 20% con semana laboral de 46 horas, hasta 30% con una semana de 40 horas.

Con una semana laboral de cinco días, el margen de utilidad se reduce 40% con una semana laboral de 46 horas, y 48% con una semana laboral de 40 horas.

---

---

## **7. ANÁLISIS CONTABLE DEL IMPACTO ECONÓMICO DE LA REDUCCIÓN DE LA SEMANA LABORAL SOBRE EMPRESAS AGUACATERAS**

Aunque en la encuesta general respondieron varias empresas aguacateras, la Asociación de Productores y Exportadores de Aguacates de México hizo un ejercicio propio de aumento de costos y disminución de utilidades con un grupo de productores de diversos tamaños.

El análisis contable se hizo tomando salarios promedio, rendimientos promedio, y precios promedio de venta, para no compartir información sensible.

Los productores expresaron que la situación de la industria aguacatera es difícil porque en los últimos dos años ha estado afectada por:

- Cambio climático y sequía
- Extorsión y crimen
- Apreciación del peso
- Alza en el costo de los insumos

Por lo anterior, la superficie dedicada al aguacate de exportación se ha mantenido estable durante los últimos años, y las exportaciones tuvieron una ligera caída en 2024, aunque se espera que se recuperen en 2025.

El análisis de las empresas aguacateras, a diferencia del general, muestra un impacto mayor sobre las huertas pequeñas. **Se advierte que en el caso de las aguacateras la reducción se expresa en puntos porcentuales del precio final.** Si el margen de utilidad es del 11%, entonces la caída del mismo para las huertas pequeñas es, en términos relativos, del 50%.

---

---

Cuadro 4 Impacto económico de la reducción de 48 a 40 horas, con semana laboral de seis días Aguacate							
Tamaño productor	No. Trabs, 48 horas /sem	No. Trabs, 40 horas /sem	Cambio no. Trabs.	Variación egresos	Variación costo por Kg	Variación costo por Ha.	Reducción margen de utilidad (puntos porcentuales)
1-5 has	2	2.3	14.5	2.8	2.8	2.8	1.6
6-10 has	3	3.43	14.3	2.2	2.2	2.2	1.2
11-20 has	6	6.86	14.3	2.2	2.2	2.2	1.2
21-30 has	9	10.3	14.3	2.2	2.2	2.2	1.2

**Fuente:** Análisis contable coordinado por APEAM

Cuadro 5 Impacto económico de la reducción de 48 a 40 horas, con semana laboral de cinco días Aguacate							
Tamaño productor	No. Trabs, 48 horas /sem	No. Trabs, 40 horas /sem	Cambio no. Trabs.	Variación egresos	Variación costo por Kg	Variación costo por Ha.	Reducción margen de utilidad (puntos porcentuales)
1-5 has	2	3	50	9.8	9.8	9.8	5.7
6-10 has	3	4	33	5.2	5.2	5.2	2.8
11-20 has	4	5	25	2.7	2.7	2.7	1.4
21-30 has	5	6	20	1.8	1.8	1.8	0.9

**Fuente:** Análisis contable coordinado por APEAM

## REFLEXIONES FINALES

¿Cuál es el futuro previsible de la agricultura, del empleo agrícola y de las exportaciones en el contexto de una reforma a la semana laboral?

A la luz de la importancia de la reforma, deseamos que este estudio sirva para profundizar en los posibles impactos de la reforma en el sector, especialmente en dos elementos centrales y vinculados entre sí: las condiciones laborales de las personas trabajadoras del campo, por un lado, y la productividad y salud financiera de los productores por el otro.

Este estudio se basa en una exploración sistemática de productores y de asociaciones de productores de más de 10 cultivos distintos, en estados como Baja California, Jalisco, Sinaloa, Michoacán y Sonora, principalmente. Las asociaciones de productores dedicadas al fomento de la responsabilidad social tuvieron un papel central en la realización del estudio. Asimismo, destaca la relevancia de los representantes de trabajadores y con otros actores cruciales de la cadena de suministro, entre los que se incluye al representante de la International Food Produce Association ante el gobierno de E.U.

Sería erróneo suponer que los productores responderán de la misma manera ante la reforma laboral. El análisis muestra que para una cantidad significativa de productores pequeños la reforma, sin medidas de política pública efectiva que apoyen el empleo, reducirá en más de la mitad el margen de utilidad, con grandes variaciones que van desde un impacto pequeño hasta el 90%. Para la mayoría de los productores medianos (1000 - 3000 trabajadores) el impacto es más consistente, de poco menos de la mitad del margen de utilidad, y para los muy grandes el impacto es menor.

Debe tomarse en cuenta que no abordamos la complejidad y la incertidumbre del acceso al mercado de E.U. Los cambios en este pueden llevar a la prosperidad o al cierre de las empresas. Combinado con la reforma, el futuro es más incierto. Jornamex analizó la diversidad de respuestas de los productores agrícolas a la crisis del 2008 y constató que algunos productores prósperos con tierra y equipos propios perdieron todos sus activos, pero siguieron produciendo en condiciones precarias e informales; otros cerraron su producción o se retiraron de la agricultura y otros crecieron logrando aprovechar la incertidumbre.

---

---

Debido a que los alimentos constituyen el consumo humano más básico, es difícil suponer que desaparezca la mayor parte de la producción. Habrá demanda. Pero, en ausencia de políticas adecuadas, es previsible que el empleo agrícola se degrade, que desaparezca una parte muy significativa de los empleos dignos, y que sean reemplazados por empleos precarios sin seguridad (laboral y social) ni futuro para los trabajadores. Sin duda, esto es negativo para los trabajadores, para el fisco, y para la posición negociadora de México ante sus socios comerciales.

Por esta razón - para impulsar el empleo digno y hacer retroceder a la informalidad - consideramos que es de suma importancia atender nuestras recomendaciones plasmadas en las páginas 11 a 14.

Estas recomendaciones incluyen de manera sobresaliente reconocer que:

1. La agricultura tiene ciclos laborales que son únicos, de los cuales depende la viabilidad del sector;
2. Que por esta razón es necesaria la flexibilidad de los días y las horas de trabajo.
3. Que para la mayoría de las empresas es imprescindible un periodo de ajuste gradual, acompañado por incentivos gubernamentales que les permitan hacer las inversiones y los cambios que mantengan viable el empleo formal.
4. Que exista un mecanismo que le permita al trabajador extender algunas jornadas dentro de un ciclo temporal que coincida con la cosecha, a cambio de reducirlas posteriormente.

La producción agrícola basada en el empleo formal ha enfrentado años difíciles. El futuro que deseamos es uno de empleo digno y bienestar para los trabajadores. Por esta razón, es preciso considerar que el empleo informal es la principal amenaza para el trabajador agrícola. Esto requiere que las políticas de inspección y sanción laborales tengan la capacidad de actuar contra patrones informales y abusivos, pero también requiere laborar junto con el sector patronal para que los grandes compradores de México y otros países pongan en práctica mecanismos que garanticen el empleo agrícola legal, digno y ético.

---

---

