

UNIDAS

Hacia un futuro con
trabajo justo
para las trabajadoras
agrícolas en México

Sembrando el cambio



Fundación
Avina

Ethos
INNOVACIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS


ProDESC

 **OXFAM**
México



Financiado por
la Unión Europea

Unidas: Red de mujeres por el trabajo justo busca promover la agenda de trabajo justo en México, fomentando la organización colectiva de mujeres trabajadoras en sectores informales y precarizados para el acceso a la protección social, así como la exigencia y la apropiación de derechos humanos laborales. Este informe es el primero de cuatro que se presenta en el marco del proyecto *Mujeres y colectivas como actoras de cambio por el trabajo decente en México*, financiado por la Unión Europea, y realizado por Fundación Avina, Oxfam México, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) y Fundación Ethos.

Agradecemos la participación, aportaciones y retroalimentaciones de las siguientes organizaciones: el Sindicato Nacional de Jornaleros Agrícolas, Mujeres Unidas para la Defensa de Jornaleras e Indígenas, la Unión de Jornaleros Agrícolas y la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes de Sinaloa. Sin ellas, este trabajo no hubiera sido posible. Tampoco lo sería la defensa de los derechos de las trabajadoras agrícolas, por lo que queremos reconocer aquí su valentía y compromiso para promover el trabajo justo de las mujeres en el campo.

En términos de limitaciones metodológicas, es importante mencionar que los hallazgos del estudio tienen un carácter exploratorio, por lo tanto, no son representativos para todo el campo mexicano ni sus múltiples cadenas de valor por producto.

Esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, remezclar, adaptar y crear a partir del material en cualquier medio o formato, únicamente con fines no comerciales y siempre que se dé el crédito correspondiente al creador. Si remezclas, adaptas o creas a partir del material, debes licenciar el material modificado bajo los mismos términos.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>





WIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo

Sembrando el cambio

Hacia un futuro con
trabajo justo para las
trabajadoras agrícolas
en México



Financiado por
la Unión Europea

Resumen ejecutivo

Las mujeres tienen un papel significativo en el sector agrícola mexicano, sin embargo, a pesar de los avances legislativos y la priorización del tema en la agenda federal actual, persisten las barreras estructurales que vulneran sus derechos y caracterizan la precariedad laboral de sus trabajos en el campo. Este *policy brief* abona a la conversación en la materia y busca visibilizar la situación de las trabajadoras agrícolas, proponiendo recomendaciones para avanzar hacia un trabajo justo.

A través de una metodología mixta que combina investigación documental, trabajo participativo con colectivas, entrevistas y solicitudes de información, este *policy brief* identifica seis barreras críticas: 1) deficiencias graves en la contratación debido a la falta de contratos escritos y el abuso de intermediarios; 2) carencia generalizada de seguridad social; 3) altos riesgos de accidentes laborales por la falta de equipos y protocolos de seguridad, así como condiciones de inseguridad de medios de transporte y vivienda; 4) violencia de género y discriminación; 5) sobrecarga de trabajos de cuidados no remunerados, que se profundiza por la falta de servicios de guardería; y 6) vigilancia insuficiente de derechos laborales, debido a la falta de coordinación y recursos limitados para inspección, aunado a la baja efectividad de las sanciones.

Es urgente que las diversas dependencias federales con incidencia en la materia, así como las autoridades laborales locales, implementen acciones coordinadas y contundentes para avanzar hacia un trabajo justo para las trabajadoras agrícolas. Este documento propone que se garantice el cumplimiento de la ley mediante una vigilancia efectiva y transparente que fortalezca la inspección con perspectiva de género, asegure la afiliación real al IMSS de las trabajadoras, erradique los mecanismos informales de acceso a la salud (llamados “pases”), amplíe y adapte los servicios de guardería para las familias agrícolas, e implemente protocolos contra la violencia y discriminación de las mujeres trabajadoras agrícolas.

Introducción: La urgencia de un trabajo justo para las mujeres del campo

¿Quiénes son las trabajadoras agrícolas?

Las trabajadoras agrícolas son pilares de la economía y seguridad alimentaria de México, pero su contribución es opacada por condiciones laborales precarias. La informalidad, la falta de seguridad social y la violencia son constantes que violan sus derechos. Este documento resume las principales barreras estructurales que enfrentan, y propone acciones para que las autoridades, en línea con la agenda actual del gobierno federal, garanticen un futuro con trabajo justo. La información se basa en una metodología mixta que incluye testimonios directos, análisis de datos oficiales (obtenidos incluso vía solicitudes de información) y revisión documental.

La definición de las trabajadoras agrícolas es compleja debido a las diferentes conceptualizaciones de la población, y por cómo se clasifica la información disponible para su cuantificación y el seguimiento de diversas temáticas relacionadas con sus condiciones de trabajo. En este documento se identifica al sector como aquellas **mujeres que realizan labores agrícolas remuneradas y subordinadas, incluyendo jornaleras con trabajo temporal o estacional.**¹

En México, se estima que existen 368 mil trabajadoras agrícolas (12.7% del total del sector). Casi la mitad (48%) vive en pobreza multidimensional. Predominan jóvenes (43% entre 15-29 años) y madres (49.9% con hijos <18 años). Se concentran en Veracruz, Michoacán, Puebla, Chiapas y Oaxaca, mayoritariamente en zonas rurales (71%), con un 22.9% de población indígena y bajos niveles educativos (88.6% sin educación media superior) (CONEVAL, 2024).

1 Este sector se encuentra comprendido dentro de la categoría de “personas trabajadoras del campo”, según lo establecido en el artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo: personas físicas que realizan labores dirigidas a la obtención de alimentos o productos primarios a través de la realización de diversas tareas agrícolas, hortícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstas no sean sometidas a algún tipo de proceso industrial y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Barreras estructurales para el trabajo justo

A continuación, se detallan las seis barreras de atención prioritaria:

“El contrato nunca ha sido escrito, siempre ha sido de palabra” (Trabajadora SIN-01).

Deficiencias en los procesos de contratación

La ausencia de contratos laborales escritos es la norma, no la excepción. **Alrededor del 90% de las trabajadoras no cuenta con un contrato (ENOE, 2024).** Aunque los acuerdos verbales con intermediarios (camioneros, mayordomos, etc.) son comunes, estos solo respetan el pago y la jornada, **violando sistemáticamente otros derechos como seguridad social, vacaciones o aguinaldo.**

La necesidad de flexibilidad, a menudo ligada a responsabilidades de cuidado, lleva a muchas mujeres a aceptar estos trabajos sin contrato, **situación que se complejiza para las trabajadoras migrantes e indígenas**, quienes enfrentan mayor vulnerabilidad debido a la falta de redes de apoyo y de traductores, así como la necesidad de ingresos económicos inmediatos.

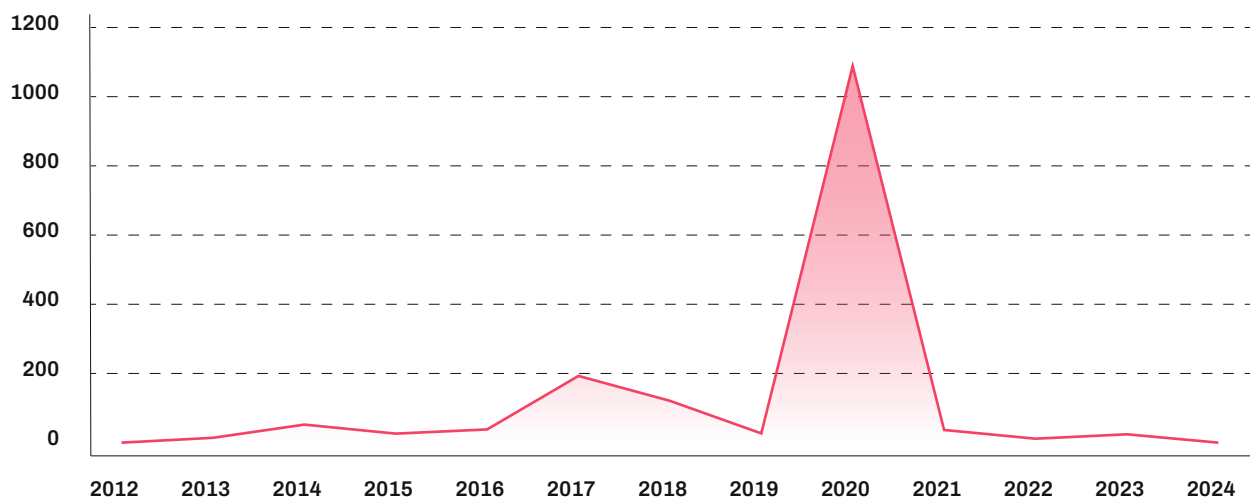
La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece la obligación de contar con contratos escritos para las personas trabajadoras del campo (Artículo 282) y la creación de un padrón para quienes laboran de manera temporal (Artículo 279 Quáter). No obstante, en la práctica, **persiste una ambigüedad institucional respecto a qué nivel de gobierno —federal o estatal— le corresponde la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estas disposiciones.**

Esta incertidumbre, sumada a la limitada disponibilidad de recursos, ha derivado en la **ausencia de acciones concretas o, al menos, en una falta de información pública sobre inspecciones, sanciones y mecanismos de seguimiento para el cumplimiento de esta normativa.**²

² Con base en respuestas de las solicitudes de información con folios: 330027124001391 y 330024324000680.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) **reporta pocos servicios de asesoría o representación para este sector, y la información proporcionada tiene limitaciones significativas** (falta de desglose por sexo, concentración en CDMX, pocos detalles del empleador) que ponen en duda su representatividad (ver gráfica 1). Históricamente, **las prestaciones laborales son el motivo de conflicto más recurrente con 196 casos (12%)**; el despido es la segunda con 179 (11%); el aguinaldo la tercera con 146 (9%); y el reparto de utilidades la cuarta con 65 (4%).

Gráfica 1. **Servicios brindados por la PROFEDET a personas trabajadoras agrícolas 2012-2024**



Fuente: elaboración propia con información de solicitud con folio 330024324000694.

Carencia generalizada de seguridad social

“La mayor parte de los trabajadores agrícolas están en el eventual, que significa que solamente te dan atención médica cuando lo requieres... Cuando alguien se accidenta... el patrón... habla al seguro... y en ese momento lo dan de alta. Eso es corrupción...” (Trabajadora BC-02).

La afiliación total de personas trabajadoras del campo al IMSS casi se duplicó entre 1998 y 2022

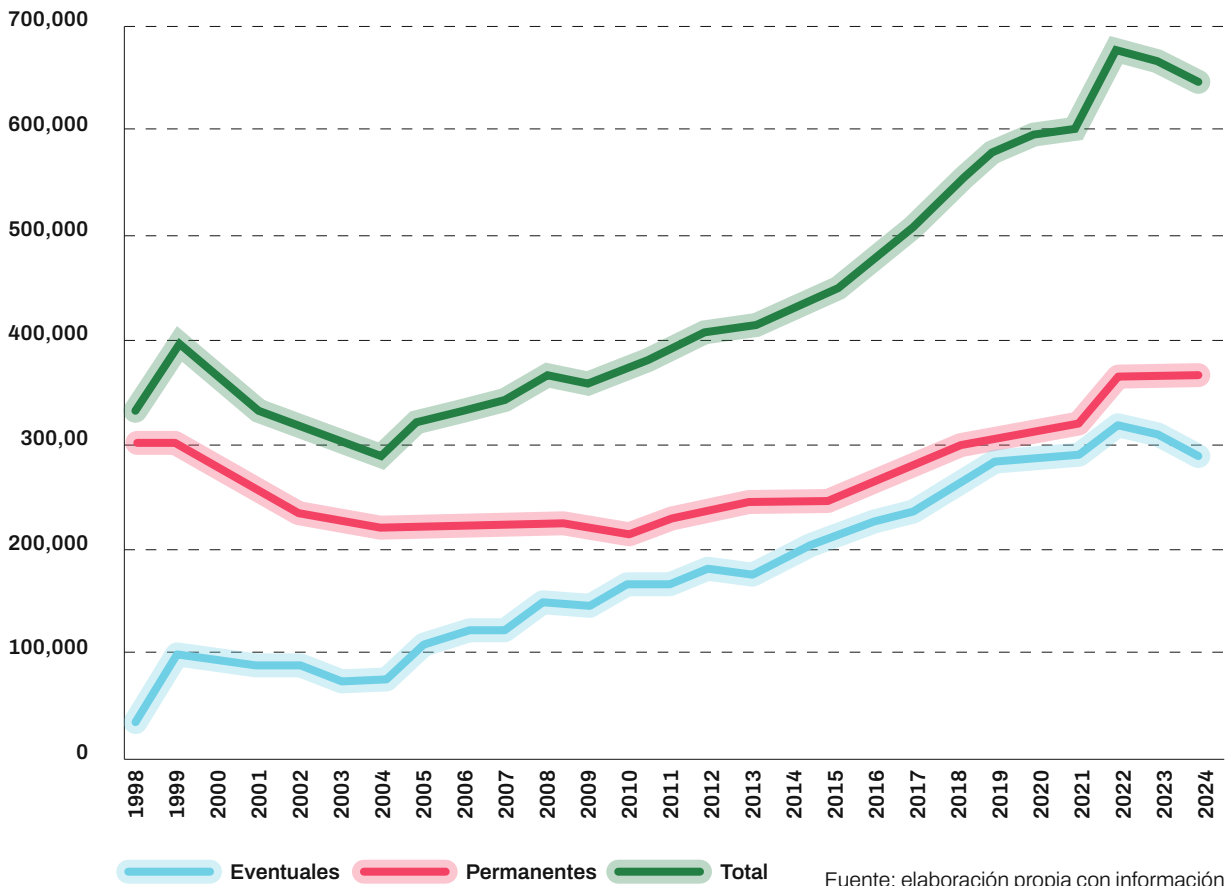
(ver gráfica 2), pero ha disminuido un 5% en los últimos dos años. En 2023,³ las mujeres representaban el 30% del total de afiliados (184,209). Las entidades con más mujeres afiliadas son Jalisco, Sinaloa, Guanajuato, Michoacán y Baja California. A pesar del crecimiento histórico, **más de 2.5 millones de personas trabajadoras agrícolas siguen sin seguridad social** (CONEVAL, 2024).

Aunque es un derecho (Art. 279 LFT), **el 86.6% de las trabajadoras agrícolas carece de seguridad social** (CONEVAL, 2024). **Las empresas evitan afiliarlas formalmente, y optan por otorgar “pases” u “órdenes” para la atención médica en el IMSS.**

Esta práctica extendida, crea una falsa sensación de aseguramiento, ya que solo proporciona atención médica eventual y no genera derechos para los otros seguros del IMSS, ni cotizaciones para pensión. Incluso cuando firman un contrato, las trabajadoras no tienen garantizada su alta en el IMSS. A largo plazo, esta problemática genera que, a pesar de haber trabajado durante toda su vida, a muchas trabajadoras les resulte imposible acceder a una pensión del IMSS.

³ Último año con información disponible desagregada por sexo.

Gráfica 2. Registro histórico de personas trabajadoras del campo afiliadas al IMSS 1998-2024



Las denuncias ante el IMSS por falta de registro o registro incorrecto son mínimas (589 a nivel nacional hasta septiembre de 2024, (ver tabla 1) comparadas con la magnitud del problema. Esto evidencia fallas en los mecanismos de denuncia o respuesta institucional. Además, la información de denuncias carece de detalles clave como causa, estado, desenlace o datos sociodemográficos.

Tabla 1. Entidades con más denuncias presentadas ante el IMSS por personas trabajadoras agrícolas debido a problemáticas en su registro

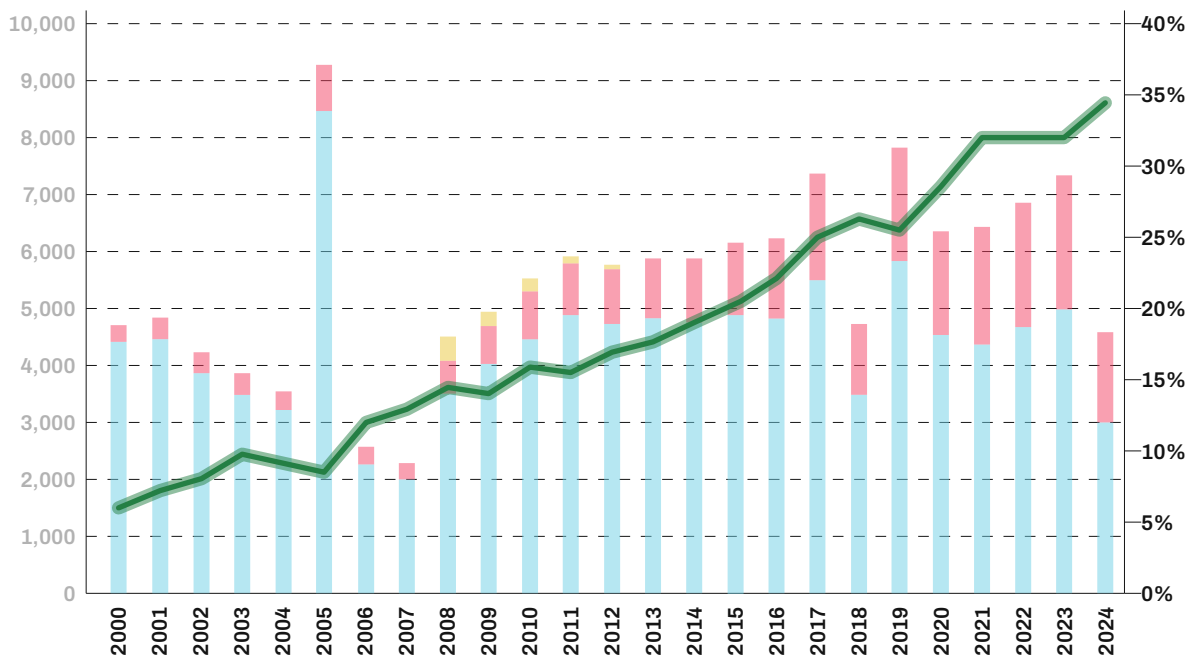
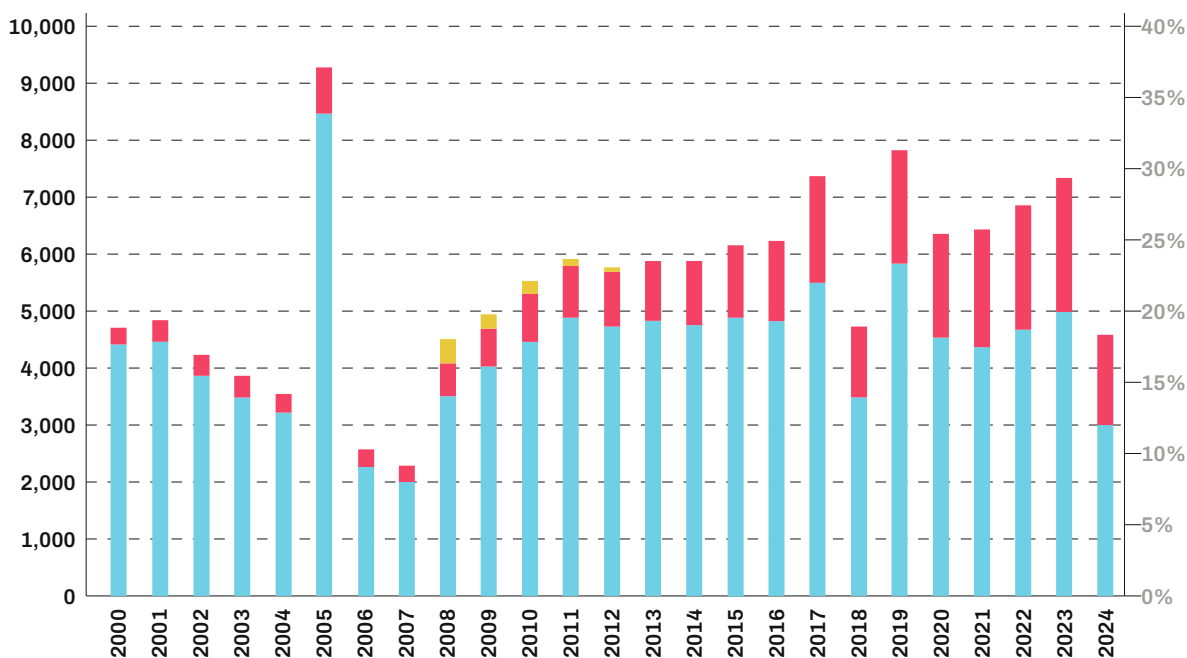
Entidad	Número de denuncias	% en relación al total
Querétaro	172	29.2%
Baja California Sur	93	15.8%
Guanajuato	64	10.9%
Nacional	589	100%

Fuente: elaboración propia con información de cubos dinámicos del IMSS 2024.

Los servicios públicos de salud suelen ser deficientes: baja calidad, clínicas lejanas, tardanza en citas e incompatibilidad con horarios laborales, desabasto de medicamentos y trato discriminatorio, especialmente hacia mujeres migrantes e indígenas. Por ello, si pueden, **prefieren pagar servicios privados de bajo costo.**

La proporción de accidentes de trabajo sufridos por mujeres registrados por el IMSS ha aumentado drásticamente, pasando del 6% en 2000 al 35% en 2024, lo que refleja una sobre representación de accidentes en relación con la participación de mujeres en el sector (ver gráfica 3). Esta situación evidencia la importancia del aseguramiento de las trabajadoras ante el IMSS, pues en la mayoría de los casos están totalmente desprotegidas.

Gráfica 3. Accidentes de trabajo registrados por el IMSS 2000-2024



■ Hombres
■ Mujeres
■ No identificados
— % de accidentes de mujeres en relación al total

Fuente: elaboración propia con base en la información de la solicitud 330018024036758.

Riesgos en el trabajo

“[Los ingenieros dicen sobre los químicos] que no pasa nada malo, no es malo, no es tóxico... Pero ahí anda uno tragándose todo el aire y todo oloroso a eso” (Trabajadora SIN-03).

La actividad cotidiana en el campo **demanda una actividad física intensiva, además de presentar altos niveles de riesgos para las trabajadoras.**

Las actividades son diversas y muchas de ellas **implican un esfuerzo físico importante y riesgos de lesiones, heridas o enfermedades.** Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2023), 270,000 personas jornaleras agrícolas pierden la vida cada año en accidentes laborales a nivel mundial.

El riesgo que más identificaron las trabajadoras durante sus jornadas laborales es la **exposición a plaguicidas y otros productos químicos regados en los cultivos.** Los plaguicidas organofosforados, de rápida absorción, pueden causar efectos crónicos y algunos son probablemente cancerígenos (OMS, 2015). En el corto plazo, pueden generar migrañas y dolores de garganta. Además, se enfrentan a la deshidratación, golpes de calor y cáncer de piel como resultado de la **constante exposición solar, misma que está previsto empeore debido a los efectos del cambio climático.** Salvo algunas excepciones, **los centros de trabajo no cuentan con protocolos ni equipo de seguridad.**

Durante sus jornadas, las trabajadoras **tienen que interrumpir sus actividades para acudir a instalaciones sanitarias que se encuentran en ubicaciones inaccesibles o lejanas,** lo cual implica un tiempo extra que es descontado por sus patrones (Juárez, 2024).

Esta situación se complica durante su periodo menstrual, pues no cuentan con agua o jabón, un contenedor para los desechos, ni tampoco de un espacio para cambiarse y gestionar los productos menstruales (por ejemplo, cambiarse la toalla) (Juárez, 2024). Aunque algunas veces existen baños colectivos, **se corre el riesgo de situaciones de inseguridad y acoso y/o violencia sexual.**

Aunado a los riesgos en el trabajo mismo, las trabajadoras **han denunciado las condiciones de inseguridad durante sus traslados a los campos.** No solo los autobuses **están en mal estado, lo que genera incomodidad y aumenta la posibilidad de un accidente, sino que algunos de los sistemas de transporte han sido capturados por grupos delincuenciales** debido a la creciente crisis de violencia que se vive en varias entidades.

Respecto a la vivienda, de acuerdo al CONEVAL (2024), **el 73% de las y los jornaleros agrícolas reside en el ámbito rural, de los cuales, el 17.7% y el 17.2% habita en viviendas sin acceso al agua y sin drenaje respectivamente.** Esto tiene consecuencias directas para la carga de trabajo de las mujeres e implica riesgos para su salud, gestión menstrual e integridad. **Para las trabajadoras agrícolas migrantes, la situación es de mayor vulnerabilidad,** pues sus condiciones de vivienda son reducidas y de mala calidad (Sánchez y Saldaña, 2021; Chávez Torres, 2023). Además, **la discriminación que sufren está basada en prejuicios raciales:** por ejemplo “la retención de pago (porque lo gastarían en alcohol y se pelearían), o la no-provisión de camas (porque les gusta dormir en el piso)” (Marosi, 2014 en CECIG 2016).

Esta situación contrasta drásticamente con lo establecido en la legislación. En particular, con la **NOM-003-STPS-2023** que establece “las condiciones de seguridad y salud para prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que desarrollan actividades agrícolas”. Se solicitó a la STPS información⁴ sobre las denuncias presentadas por incumplimiento a esta normativa del 2017 al 2024 en 7 entidades.⁵ Sin embargo, **solo la oficina de Representación Federal del Trabajo en Hermosillo, Sonora, reportó 4 inspecciones realizadas,** dos en 2019, una en 2023 y una más en 2024. El ínfimo número de inspecciones realizadas para verificar el cumplimiento de esta normativa refleja, por una parte, **la baja cultura de denuncia en el sector causada**

4 Solicitud de información con folio 330027124001313.

5 Baja California, Coahuila, Durango, Nayarit, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas.

por el desconocimiento sobre los procesos y la desconfianza en las autoridades y, por otra parte, evidencia la incapacidad de las autoridades de inspeccionar y emplazar o sancionar a las decenas de empresas que violan cotidianamente esta normativa.

Violencia de género y discriminación

“El acoso laboral y sexual dentro de un campo agrícola es real y existe, me tocó vivirlo en carne propia” (Trabajadora SIN-05).

Durante las entrevistas realizadas, las trabajadoras identificaron y **denunciaron la existencia de un ambiente generalizado de acoso y hostigamiento en sus lugares de trabajo**. Se trata de una problemática recurrente que han enfrentado en distintos momentos de su vida laboral y en diversas empresas. Ante la ausencia de medidas efectivas por parte de las empresas para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, el trabajo agrícola está marcado por casos de acoso laboral y sexual constantes. Además, muchas de las trabajadoras **no recurren a mecanismos de justicia oficiales, ya sea por desconfianza, miedo, desconocimiento o inexistencia de protocolos adecuados de atención**.

Aunque se trata de una situación que les preocupa profundamente, **las trabajadoras prefieren no denunciar debido al riesgo que implica para la continuidad de sus labores**. Por un lado, enfrentan la indiferencia de sus compañeros de trabajo y supervisores, ya sea porque estos son **los propios agresores y confían en que no habrá consecuencias** —incluso que serán protegidos— (Abelina Rodríguez, en RMS, 2023), o porque “se hacen de la vista gorda”, generando un ambiente de inseguridad y silencio. Este temor se agrava ante las **amenazas de represalias, que pueden ir desde la asignación de tareas más pesadas o traslados a zonas lejanas, hasta despidos injustificados**. Las trabajadoras más jóvenes o con menor antigüedad son especialmente vulnerables, ya que suelen carecer de redes de apoyo para enfrentar estas situaciones (Martínez Alba, 2022; RMS, 2023).

La discriminación que enfrentan las trabajadoras agrícolas se refleja también en **la ausencia de políticas de conciliación laboral y familiar**, sobre todo **cuando están embarazadas**. Muchas veces, las mujeres continúan sus actividades en el campo incluso sabiendo su estado físico pues, aunque saben que puede implicar un riesgo para ellas, **se ven obligadas por las presiones económicas de una familia creciente**. Cuando el embarazo es avanzado y ya no puede ocultarse con facilidad, los empleadores suelen optar por despedirlas. Esto evidencia una lógica sistémica de violación de derechos laborales, pues las empresas agrícolas no aseguran el acceso a licencias de maternidad o paternidad, no brindan seguro social para el embarazo, parto y puerperio, y no proporcionan el ingreso económico necesario para enfrentar esta etapa de vida.

Otra forma de discriminación identificada por las trabajadoras agrícolas es la distribución diferenciada de tareas según el género. De acuerdo con sus testimonios, **el acceso a determinados puestos o actividades está condicionado por estereotipos sobre las habilidades “naturales” de hombres y mujeres**. Por ejemplo, a los hombres se les asignan labores que implican fuerza física o el uso de maquinaria, mientras que a las mujeres se les excluye de estas funciones y se les destina a tareas como la recolección de frutas o la limpieza, bajo el argumento de que su “delicadeza” las hace más aptas para ese tipo de trabajo.

Aunado a esto, **las trabajadoras relatan que las tareas que realizan los hombres son más valoradas y, por tanto, más visible su contribución y mejor pagadas**. Las actividades reconocidas como “feminizadas” y “aptas” para mujeres tienen menor remuneración. De acuerdo con el INEGI 2024, **el promedio del pago del jornal es de 228 pesos para hombres y 201 pesos para mujeres**. Expresaron que, aunque las mujeres trabajan igual que los hombres, ellas tienen que demostrar constantemente su valía, creando un ciclo constante de presión para mantener o superar su productividad.

Esto afecta las posibilidades de mejorar su posición en la empresa agrícola, no solo por los prejuicios a sus habilidades, sino también porque no tienen la capacitación ni la experiencia necesaria. Como muestra de esta situación, al 2022 solo 19 de cada 100 mujeres eran responsables de unidades de producción agropecuaria (INEGI, 2024). Esta división del trabajo, y las discriminaciones a las que se enfrentan, **afecta los ingresos de las mujeres y reproduce los ciclos de pobreza y desigualdad en el que viven.**

Sobrecarga de trabajo de cuidados

“Hay una guardería, pero no para las trabajadoras agrícolas, porque abren a las 7 u 8 y las trabajadoras agrícolas se van a las 5 de la mañana... La mayor parte de las mujeres que trabajan, dan a cuidar a sus hijos, pero es bien caro” (Trabajadora BC-02).

Las trabajadoras agrícolas, en su mayoría, tienen a su cargo el cuidado de sus hijas e hijos y, algunas veces, también cuidan de sus madres o padres, **lo cual les genera una doble jornada de trabajo.** Esta carga limita sus horas de trabajo, búsqueda de mejores empleos, afecta su salud y perpetúa roles de género. Aunque las alianzas con otras mujeres de la familia o vecinas son fundamentales como apoyo, las mujeres siguen asumiendo el rol principal de cuidadoras en sus familias. Cuando no logran compaginar sus responsabilidades domésticas y laborales, **suelen renunciar a sus trabajos para dedicarse por completo al cuidado.** Esta decisión deriva de la ausencia de Centros de Atención Infantil, lo que agrava su **inestabilidad y precariedad en el trabajo y complejiza la situación de vulnerabilidad de las infancias de familias agrícolas.**

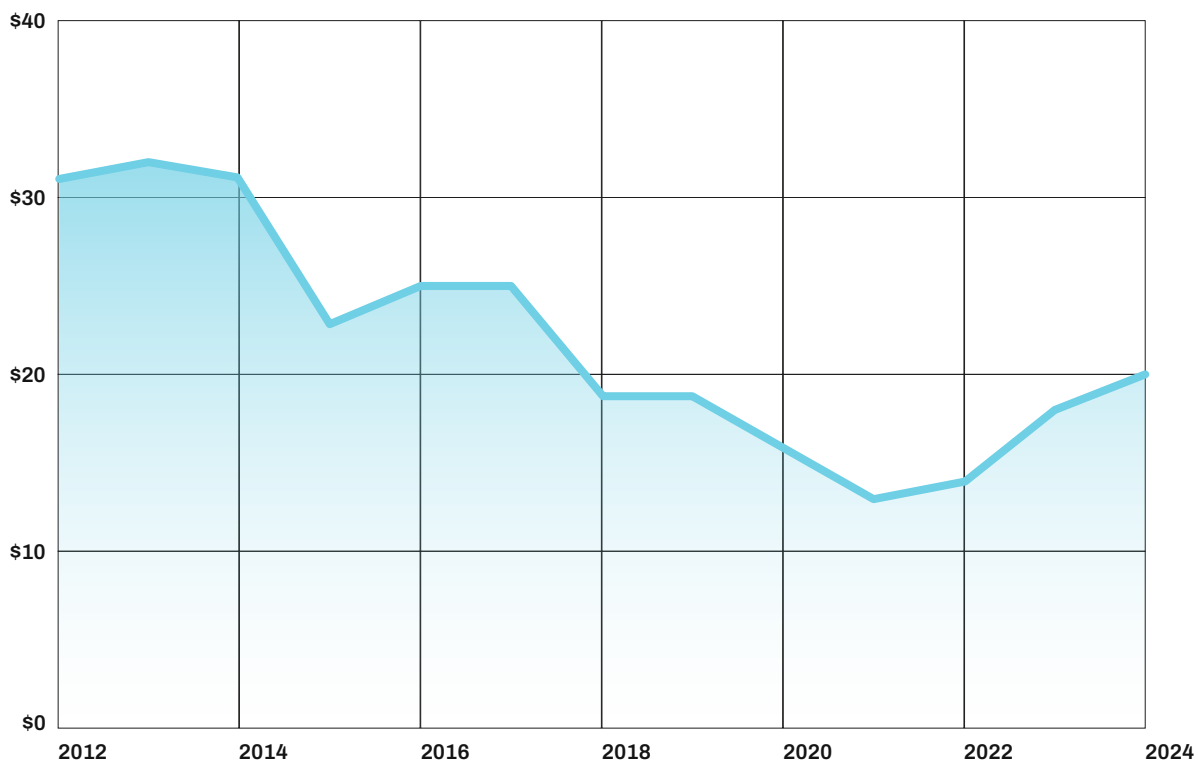
El IMSS ofrece un servicio de **guarderías en el campo a través de prestación indirecta**, es decir, a través de **convenios de subrogación** con el Patrón del Campo o las Organizaciones de trabajadores eventuales del campo. Sin embargo, este servicio se encuentra muy limitado y con áreas de oportunidad para su optimización. **De 2012 a 2024 el número de guarderías de campo⁶ se redujo en un 50%**, pasando de 13 guarderías en enero del 2012 (1 en Aguascalientes,

6 Solicitud de información con folio 330018024038895.

2 en Baja California Sur, 1 en Michoacán y 9 en Sinaloa) a 7 guarderías en enero del 2024 (1 en Aguascalientes, 1 en Jalisco y 5 en Sinaloa), como se muestra en la gráfica 4.

El presupuesto anual destinado a las guarderías (ver gráfica 4) ha sufrido una **reducción del 37% desde su punto más alto en 2013, pasando de 32 millones de pesos constantes a 20.2 millones en 2024**. Las caídas más pronunciadas ocurrieron en 2015 (-24.9%) y 2018 (-24.5%). En 2021 se alcanzó el mínimo histórico con 13.6 millones, no obstante, durante el sexenio 2018-2024, se registró un ligero aumento del 5.25%.

Gráfica 4. Gasto ejercido de las guarderías de campo en pesos constantes (2012-2024)



Fuente: elaboración propia con información de solicitud de información 330018024038895.

De acuerdo con el informe de guarderías del IMSS (2023), la instalación de nuevas guarderías enfrenta obstáculos estructurales, pues **muchas empresas no cumplen con los requisitos necesarios, como contar con personal capacitado, algo difícil de garantizar en zonas rurales donde escasean perfiles adecuados y no se ofrecen sueldos competitivos**. A esto se suma la inseguridad en algunas regiones, pues complica la operación de estos servicios.

Además, **no hay mecanismos efectivos para que las familias agrícolas derechohabientes inscriban a sus hijas e hijos, no hay suficientes familias con el derecho para utilizar las guarderías, y/o hay factores que hacen que las madres y padres derechohabientes no aprovechen el servicio, pues aun cuando inscriben a sus hijos, más del 40% de los niños faltan diariamente.**⁷

En consecuencia, el aumento de la carga de cuidado de las trabajadoras agrícolas dificulta su desempeño laboral, afecta su crecimiento en la empresa y reproduce ciclos de pobreza al disminuir sus ingresos económicos. Además, la inasistencia de las niñas y niños a las guarderías afecta sus oportunidades de desarrollo y de inserción en educación inicial, incrementando el riesgo de que se inserten en dinámicas de trabajo infantil. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2022, **el sector agropecuario tiene el porcentaje más alto (33%) de trabajo de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años**. Finalmente, de acuerdo con el CONEVAL 2024, **el rezago educativo de la población de trabajadores y trabajadoras agrícolas es del 53.1%**, indicador que se ha mantenido por arriba del 50% desde 2016.

⁷ La información proporcionada por la solicitud de información 330018024038895 comparte los datos de asistencia diaria, a partir del cual se calcula el porcentaje de ocupación. Es decir, el porcentaje de ocupación se calcula a partir de cuántos niños y niñas asisten diariamente, contra el número de inscritos.

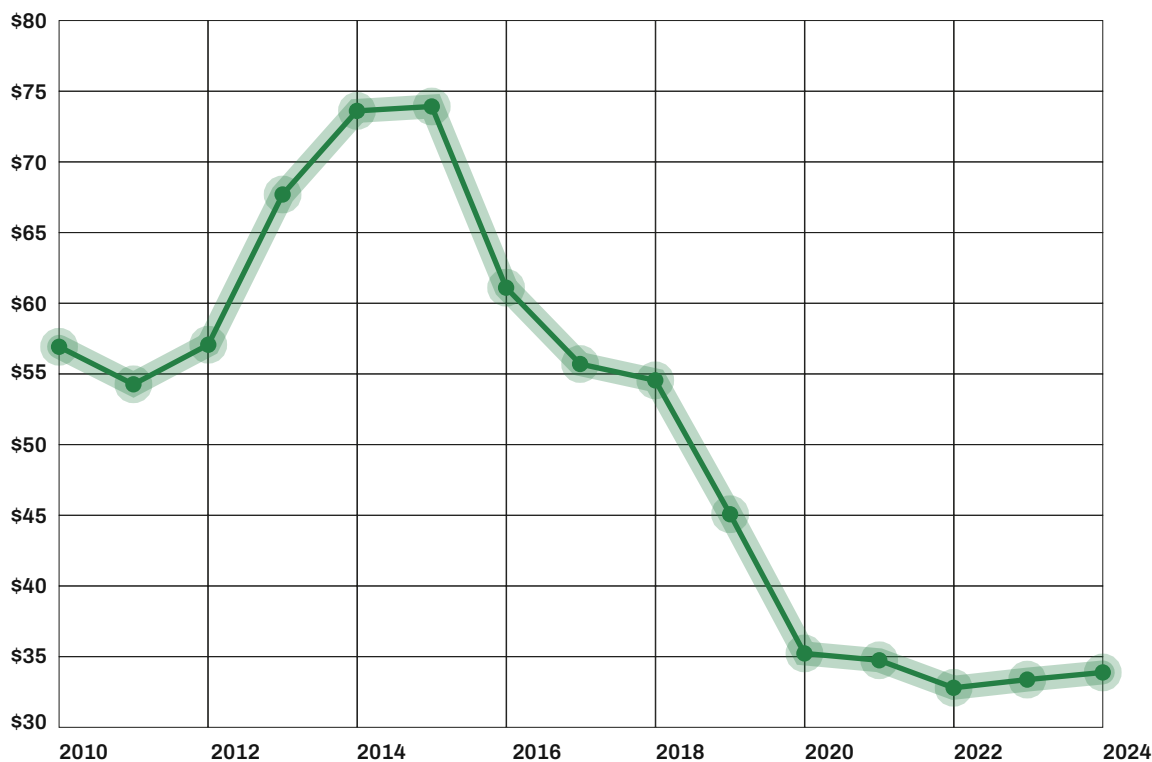
Vigilancia insuficiente de los derechos laborales

“Las empresas están bien organizadas... se reúnen para ver cómo chin... al trabajador, es la verdad. Porque lejos de pensar en el trabajador piensan en sus grandes ganancias millonarias, y al trabajador a ver cómo lo van a seguir explotando”
(Trabajadora BC-02).

A pesar del marco legal que protege a las trabajadoras del campo, la vigilancia y el cumplimiento efectivo son débiles. Existe descoordinación y confusión de facultades entre dependencias federales y estatales. No hay información clara y suficiente sobre las actividades de vigilancia, seguimiento y sanción a las empresas que incumplen la normativa. La principal limitación es la falta de recursos: el presupuesto asignado a la inspección, tanto a nivel federal como local, provoca que haya pocos inspectores para cubrir todos los centros de trabajo. Las inspecciones son escasas, usualmente reactivas a denuncias (que son pocas por desconocimiento o desconfianza), y no se realizan revisiones periódicas.

El presupuesto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT) se redujo 54.3% en términos reales entre 2015 y 2024, pasando de 73.8 a 33.7 millones de pesos. El sexenio pasado se dio una reducción del 37.6%, pasando de 54.4 a 33.7 millones de pesos (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Presupuesto aprobado de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo 2010-2024 en millones de pesos constantes de 2024



Fuente: elaboración propia con datos de Transparencia Presupuestaria del PEF 2010-2024.

Solo se cuenta con 660 inspectores federales para más de 456,000 centros de trabajo registrados a nivel nacional. A nivel local, la información sobre el presupuesto, personal y acciones de inspección es aún más escasa, pero en varias entidades se han identificado problemáticas similares (Intersecta, 2024).

Aunque la LFT contempla multas significativas por violaciones a derechos de trabajadores del campo (Art. 997-A), los datos obtenidos vía transparencia son ínfimos: 3 oficinas de la STPS (Chiapas, San Luis Potosí y Sonora) reportaron solo 18 denuncias por incumplimiento de artículos clave (280, 282, 283) entre 2017 y 2024, con apenas 6 resoluciones condenatorias y multas totales por 4.1 millones de pesos (una multa grande fue cancelada).⁸ Esto contrasta fuertemente con la realidad de violaciones sistemáticas, indicando deficiencias profundas en la vigilancia y sanción.

⁸ Con base en información de la solicitud con folio 330027124001326.

Recomendaciones de políticas públicas para garantizar el trabajo justo de las trabajadoras agrícolas en México

Para abordar estas barreras y avanzar hacia el trabajo justo, se proponen las siguientes acciones prioritarias:

Coordinación y vigilancia laboral

- **Establecer una estrategia nacional coordinada:** Definir claramente facultades y mecanismos de colaboración entre la STPS, autoridades estatales y municipales (expulsoras y receptoras) para la protección integral de derechos, desde el reclutamiento (especialmente migrantes) hasta el fin de la relación laboral.
- **Fortalecer la inspección:** Incrementar sustancialmente el presupuesto y personal para inspección laboral (federal y estatal), considerando destinar recursos de multas cobradas. Implementar de manera efectiva el Protocolo de Inspección con Perspectiva de Género, con indicadores claros y seguimiento de su impacto.
- **Focalizar la vigilancia:** Utilizar cruces de información entre STPS, IMSS, INEGI y otras fuentes para identificar zonas, empresas y temporalidades con mayor riesgo de violaciones laborales y dirigir ahí los esfuerzos de inspección.
- **Garantizar transparencia:** Publicar proactivamente información periódica, detallada y desagregada por sexo sobre inspecciones, violaciones detectadas, sanciones impuestas y mecanismos de reparación.

Contratación y derechos laborales

- **Asegurar contratación formal:** Vigilar y sancionar el incumplimiento de la obligación patronal de entregar contratos escritos y de llevar el padrón de trabajadoras temporales.
- **Informar y empoderar:** Realizar campañas informativas masivas y culturalmente pertinentes (incluyendo lenguas indígenas) sobre los derechos laborales (contrato, seguridad social, salario, jornada, etc.) y los mecanismos existentes para denunciar violaciones (incluyendo canales para denunciar corrupción de funcionarios).

Seguridad social

- **Erradicar prácticas ilegales:** Investigar a fondo y sancionar la práctica de emitir “pases” de salud en lugar de afiliación formal, incluyendo la colusión de funcionarios del IMSS.
- **Mejorar la atención del IMSS:** Capacitar al personal del IMSS (médico y administrativo) en derechos humanos, perspectiva de género e interculturalidad para brindar atención digna y de calidad, eliminando barreras lingüísticas y discriminación. Asegurar disponibilidad de información y señalética en lenguas originarias.
- **Promover la afiliación real:** Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a trabajadoras sobre la importancia de la seguridad social integral (más allá de la salud) y facilitar herramientas accesibles para que las trabajadoras verifiquen su estatus de afiliación (semanas cotizadas, salario registrado) y denuncien irregularidades.

Seguridad y salud en el trabajo

- **Exigir cumplimiento de la NOM-003-STPS:** Asegurar, mediante inspecciones rigurosas, que las empresas implementen protocolos de seguridad (manejo de químicos, maquinaria), proporcionen equipo de protección adecuado y capacitación, cuenten con servicios de primeros auxilios, garanticen transporte seguro y provean instalaciones sanitarias dignas (separadas, con agua, funcionales) y vivienda habitable con servicios básicos.

Violencia de género y discriminación

- **Implementar protocolos efectivos:** Mandatar que las empresas agrícolas desarrollen e implementen protocolos basados en el Convenio 190 de la OIT, para prevenir, atender y sancionar el acoso y la violencia de género, con canales de denuncia confidenciales, seguros y accesibles (considerando diversidad lingüística). Supervisar su aplicación mediante inspecciones con perspectiva de género.

Servicios de cuidado

- **Ampliar y adaptar guarderías:** Aumentar significativamente la oferta y cobertura geográfica de las “Guarderías de Campo” del IMSS, asegurando que sus horarios y calendarios se adapten a los ciclos agrícolas. Promover activamente su uso entre padres y madres trabajadoras, eliminando sesgos de género en la comunicación.

Conclusiones

Las condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas en México demandan una acción urgente y coordinada. Las barreras aquí expuestas no solo vulneran derechos fundamentales, sino que perpetúan ciclos de pobreza y desigualdad. La STPS, el IMSS y las autoridades laborales locales tienen la oportunidad y la responsabilidad de impulsar un cambio estructural. Implementar las recomendaciones aquí vertidas no solo mejorará la vida de miles de mujeres y sus familias, sino que fortalecerá al sector agrícola y demostrará el compromiso del Estado mexicano con el trabajo justo y la igualdad de género, alineándose con las prioridades de la administración actual. **Sembrar el cambio es posible y necesario.**

Referencias

Castañeda, N., Cruickshank, S., Guercke, L., & Verduzco, M. I. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las políticas públicas y legislación para personas jornaleras agrícolas migrantes en México. Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública A.C. (CECIG) https://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Politicasy_publicas_jornaleros_agricolas_CECIG_2016_11_15.pdf

Cervantes, C. M., López, A. V., Monterde, E. R., García, M. S. R., Barradas, S. G., Castillo, B. C., & Peña, M. C. P. (2023). Evaluación de procesos del Programa presupuestario E-007 Servicios de Guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS. Ejercicio fiscal 2023 [Informe final].

CONEVAL. (2024). Pobreza en la población trabajadora agrícola en México.

https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/contribucion_estrategias_pobreza/Pobreza_jornaleros_agricolas_Mexico.pdf

INEGI (2024, 6 marzo). Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_DiaIntMujer.pdf

Intersecta. 2024. Inspeccionando la inspección en México: el caso de la industria indumentaria. https://cdn.prod.website-files.com/64c019456bb62d07dc3af2b9/67b512646b05e6ef4a22fbc0_Inspeccionando%20la%20inspeccio%CC%81n%20en%20Me%CC%81xico_%20el%20caso%20de%20la%20industria%20indumentaria_2025.pdf

Juárez, B. (2023, 18 de octubre). Las jornaleras mexicanas menstrúan en condiciones inhumanas... y hasta pagan el costo. Sin Embargo. <https://www.sinembargo.mx/4564399/las-jornaleras-mexicanas-menstruan-en-condiciones-inhumanas-y-hasta-pagan-el-costo/>

Ley Federal del Trabajo [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 18 mayo de 2022 (México).

Red de Mujeres Sindicalistas (RMS). (2023, 25 mayo). Trabajadoras agrícolas indefensas ante hostigamiento sexual y laboral. Red de Mujeres Sindicalistas <https://rmsindicalistas.mx/2023/05/trabajadoras-agricolas-indefensas-ante-hostigamiento-sexual-y-laboral/>

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2023). La agricultura: un trabajo peligroso. <https://www.ilo.org/es/resource/la-agricultura-un-trabajo-peligroso>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). Preguntas y respuestas sobre el uso diazinón, malatión y glifosato. <https://www.paho.org/sites/default/files/2024-05/2015-preguntas-respuestas-diazinon-malation-glyphosate.pdf>

Anexo 1. Solicitudes de información realizadas

Dependencia	Folio de solicitud	Temática
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	330027124001391	Sanciones impuestas por la STPS por violación de derechos laborales.
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	330018024036787	Padrón de patrones del campo.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)	330024324000694	Acompañamientos brindados a personas trabajadoras agrícolas.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	330027124001325	Supervisión de entrega de constancia con información sobre pago y prestaciones.
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	330018024034990	Denuncias por no registro ante el IMSS, o registro con menos sueldos o tiempo.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	330027124001326	Denuncias y multas a empresas por el incumplimiento de obligaciones como dar contrato, llevar registro de trabajadores, brindar vivienda y alimentación.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)	330024324000677	Cumplimiento del artículo 280 de la LFT.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)	330024324000680	Acompañamientos brindados a personas trabajadoras agrícolas en denuncias relacionadas con el artículo 997-A.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	330024324000680	Supervisión del cumplimiento del artículo 279 Quáter de la LFT.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	330027124001313	Denuncias por incumplimiento a NOM-003.
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	330018024036758	Seguros de Riesgo de Trabajo (SRT) de que han trabajo cobrados.
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	330018024034406	Seguros de Invalidez y Vida (SIV) han sido cobrados.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)	330024324000663	Denuncias por incumplimiento a NOM-003.
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	330018024034645	Información general programática sobre las guarderías de campo.
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	330018024038895	Base de datos del uso de guarderías del campo.
Secretaría de Bienestar	330025824001843	Padrón de beneficiarios del Programa de Apoyo para el Bienestar de las niñas, niños, hijos de las madres trabajadoras.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	330027124001315	Información sobre el modelo "Para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", así como legislación vinculante para denunciar violencia de género en el trabajo.