

UNIDAS

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

Sembrando el cambio



**Sembrando el
cambio: Hacia
un futuro con
trabajo justo para
las trabajadoras
agrícolas en
México**



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.

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.

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/>



Índice

Introducción	6
Nota metodológica	8
¿Quiénes son las trabajadoras agrícolas?	9
Trabajadoras del campo	9
Trabajadoras agrícolas	9
Jornaleras agrícolas	10
Cuantificación y características de las trabajadoras agrícolas	10
Deficiencias en los procesos de contratación	12
La regla, no la excepción: no hay contratos laborales.	12
¿Se cumple la ley?	13
¿Quién y cómo se acompaña a las trabajadoras en la defensa de sus derechos laborales?	15
Carencia de seguridad social	17
El acceso a servicios de salud	22
Acceso a otros beneficios de seguridad social	24
Riesgos en el trabajo	27
El riesgo cotidiano	27
El transporte	29
Vivienda	29
¿Se cumple la ley?	30
Violencia de género y discriminación	33
Cuidados	37
Guarderías de campo	38
Vigilancia de los derechos laborales	45
Buenas prácticas y recomendaciones	48
Buenas prácticas para el sector privado	48
Recomendaciones de políticas públicas	50
Referencias	56
Anexos	60
Anexo 1. Trabajadoras entrevistadas en Sinaloa y Baja California	60
Anexo 2. Solicitudes de información realizadas	61
Anexo 3. Personas trabajadoras del campo afiliada al IMSS por sexo y estado en 2023	62
Anexo 4. Denuncias presentadas ante el IMSS...	64
Anexo 5. Accidentes de trabajo registrados de personas trabajadoras agrícolas...	65

Introducción

El sector agrícola en México desempeña un papel fundamental en la economía nacional y la seguridad alimentaria. Dentro de este sector, las mujeres trabajadoras agrícolas realizan una contribución invaluable, a pesar de enfrentar condiciones laborales sumamente precarias. Su labor, a menudo subvalorada e invisibilizada, es esencial para la producción de alimentos que llegan a nuestras mesas. No obstante, estas mujeres se enfrentan a una realidad laboral marcada por la informalidad, carencia de seguridad social, violencias y falta de mecanismos para denunciar y hacer justicia por estas violaciones a sus derechos.

Este documento analiza algunas de las principales barreras estructurales que enfrentan las trabajadoras agrícolas en México para acceder a un trabajo justo, con el objetivo de visibilizar su situación y generar recomendaciones de políticas públicas que contribuyan a garantizar sus derechos laborales y mejorar su calidad de vida. A través de una metodología mixta, que combina investigación documental, trabajo participativo con colectivas de trabajadoras agrícolas, solicitudes de información y análisis de datos, este estudio presenta las barreras, abona a la comprensión sobre cómo se ha avanzado en la protección de sus derechos laborales y qué falta por hacer.

En la sección 4, “Deficiencias en la contratación”, se expone la falta de acceso a contratos formales y las implicaciones que esto tiene para las trabajadoras agrícolas, como la violación de derechos laborales básicos. La sección 5, “Carencia de seguridad social”, profundiza en la falta de acceso a la seguridad social, particularmente a la salud, pero también del resto de los beneficios en la materia, un derecho fundamental que le es negado a la mayoría de las trabajadoras del campo.

La sección 6, “Riesgos en el trabajo”, analiza los peligros a los que se enfrentan las mujeres en su labor diaria, incluyendo la exposición a plaguicidas, las largas jornadas laborales y las condiciones climáticas extremas. En la sección 7, “Violencia de género y discriminación”, se aborda la doble vulnerabilidad de las mujeres en el sector, pues se enfrentan a la discriminación de género y a la violencia en el ámbito laboral.

La sección 8, “Cuidados”, examina la compleja conciliación entre el trabajo agrícola y las responsabilidades de cuidado que recaen principalmente sobre las mujeres, lo que limita sus oportunidades laborales y su desarrollo personal. En este apartado se presenta un análisis de las guarderías de campo. La sección 9, “Vigilancia de los derechos laborales”, analiza la falta de presupuesto y mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el sector agrícola.

Finalmente, en la sección 10, “*Recomendaciones*”, se propone una serie de recomendaciones de políticas públicas para atender las problemáticas identificadas en cada sección. Estas recomendaciones buscan incidir en la agenda pública y promover un cambio estructural que garantice el trabajo justo para las trabajadoras agrícolas.

Nota metodológica

En este documento se analizan las condiciones laborales de las trabajadoras agrícolas en México, con miras a la incidencia pública para garantizar condiciones de trabajo justo. Se utilizó una metodología mixta que incluye trabajo cualitativo con revisión documental, talleres participativos y entrevistas semi estructuradas a trabajadoras agrícolas, y solicitudes de información a instancias públicas; como parte del trabajo cuantitativo se analizaron bases de datos sobre presupuestos, afiliaciones de seguridad social, entre otras estadísticas en diversas temáticas.

En primera instancia, se realizó una revisión documental para esbozar las líneas de investigación. Posteriormente, se realizó un taller participativo en la Ciudad de México con lideresas de colectivas de trabajadoras agrícolas. Con estos insumos se identificaron y validaron las barreras estructurales prioritarias en el sector y se desarrollaron cuestionarios para profundizar en estas.

Posteriormente, se efectuaron entrevistas semiestructuradas (ver anexo 1) a 16 trabajadoras agrícolas: 9 de Guasave, Sinaloa, y 7 de San Quintín, Baja California¹. Las entrevistas se realizaron del 26 al 29 de julio de 2024 a mujeres que participan en colectivas de trabajadoras agrícolas defensoras de derechos humanos y laborales: Unión de Jornaleros Agrícolas; Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes de Sinaloa; Sindicato Nacional de Jornaleros Agrícolas y, finalmente, Mujeres Unidas para la Defensa de Jornaleras e Indígenas.

Para proteger la identidad de las trabajadoras, durante el desarrollo de este documento, se utilizaron códigos para citar las entrevistas de las mujeres participantes. Estos códigos indican su lugar de origen (SIN-Sinaloa, BC-Baja California) y un número que facilita distinguir entre las diferentes voces que comparten su experiencia.

Finalmente, se realizaron 19 solicitudes de información (ver anexo 2) y se revisaron bases de datos de diversas dependencias públicas federales y estatales relacionadas con la vigilancia y protección de los derechos laborales de las trabajadoras agrícolas.

Los avances de la investigación fueron retroalimentados por las colectivas y con ello se desarrolló la versión final de la investigación. A partir de estos insumos se busca exponer aquellas barreras que las colectivas que participan en Unidas, y que comparten con muchas mujeres del sector, consideran prioritarias para avanzar en la agenda de derechos laborales de las trabajadoras agrícolas.

¹ En el anexo 1 se presenta una tabla con el nombre de las mujeres entrevistadas, el lugar, la fecha y la colectiva a la que pertenecen.

¿Quiénes son las trabajadoras agrícolas?

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. A continuación, se exponen brevemente algunos de los principales conceptos que se utilizan para encuadrar la presente investigación.

Trabajadoras del campo

El concepto más amplio relacionado con esta población es el de *personas trabajadoras del campo*, que se define así en el Artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo (LFT): “**son las 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**”. En esta definición se consideran otras actividades además de las agrícolas. También reconoce la diferencia entre las trabajadoras permanentes y temporales, esta última categoría incluye trabajadoras “estacionales, eventuales, jornaleras y jornaleras migrantes”.

Esta definición es clave, pues a partir de ella se puede dar seguimiento a las acciones que las autoridades realizan para garantizar los derechos laborales de esta población. Sin embargo, **esta definición no coincide con las clasificaciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), por lo que no es posible cuantificar directamente**. Además, la información presentada bajo esta categoría generalmente no se desagrega por rama, es decir, no es posible saber exactamente el porcentaje de “trabajadoras del campo” que se dedican a la agricultura.

Trabajadoras agrícolas

El concepto de trabajadoras agrícolas focaliza a la población con base en su actividad económica. Según el INEGI (2016; 2019) esta población puede identificarse a través de las clasificaciones:² Trabajadores en actividades agrícolas (6111, 6112, 6113, 6114, 6115, 6116, 6117) y Trabajadores agrícolas de apoyo (9111). Esta última clasificación incluye a ayudantes de agricultor, peones agrícolas y **jornaleras agrícolas**.

² Segundo el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, 2019 SINCO.

A partir de estas clasificaciones, así como otras variables clave, como **que sean trabajadoras remuneradas subordinadas**, se puede identificar a la población de trabajadoras agrícolas en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH).

Jornaleras agrícolas

Existe coincidencia en que la población jornalera agrícola es aquella que se dedica a actividades agrícolas manuales, con empleo asalariado subordinado y con un carácter eventual o estacional temporal (Flores, 2020). Es decir, **lo que diferencia a esta población de las trabajadoras agrícolas en general, es la temporalidad de su trabajo** que puede ser de incluso un par de días. En este esquema, el pago suele ser diario, por jornal (de ahí el nombre de jornalera), semanal o a destajo. Además, esta dinámica laboral conlleva procesos de migración recurrentes para la población que la desarrolla.

Con base en los objetivos de incidencia de Unidas, y tomando en cuenta los pros y contras de cada una de las conceptualizaciones, **se seleccionó a las trabajadoras agrícolas como la población objetivo de la presente investigación**. Eso incluye a las jornaleras agrícolas como un subgrupo dentro del primero, caracterizado particularmente por su carácter eventual.

Cuantificación y características de las trabajadoras agrícolas

En 2024 el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), realizó un análisis sobre pobreza en la población trabajadora agrícola en México. Para la cuantificación se analizaron diversas definiciones sobre la población objetivo y se desarrolló una propuesta que permite su operacionalización a partir de la información de la ENIGH 2022.

A partir de este análisis se presentan los siguientes datos:

- Se estiman **368 mil trabajadoras agrícolas**, lo que representa el 12.7% de la población total en el sector (2.9 millones de personas).
- El 48% de las trabajadoras agrícolas se encuentra en situación de pobreza multidimensional, 33.9% en pobreza moderada y 14.5% en pobreza extrema. Estas cifras se han reducido en 19.3, 16.1 y 1.2 puntos porcentuales, respectivamente desde el 2016.
- El 43% de las trabajadoras son adolescentes y jóvenes que tienen entre 15 y 29 años, otro 31% de ellas tienen entre 30 y 39 años. El 49.9% de las trabajadoras agrícolas son madres de menores de 18 años, en contraste con el 39.2% de los hombres. El 21.4% de las madres tiene hijos menores de 5 años y el 14.3% menores de 3 años.

- Las entidades con mayor concentración de población trabajadora agrícola son Veracruz (12.8%), Michoacán (11%), Puebla (9%), Chiapas (7.2%) y Oaxaca (5.8%). El 71% reside en el ámbito rural y 22.9% es indígena. El 28% tiene primaria incompleta y 88.6% no cuenta con educación media superior.³

³ La información presentada en este párrafo no fue desagregada por sexo por el CONEVAL, se refiere a la población total de personas trabajadoras agrícolas.

Deficiencias en los procesos de contratación

La regla, no la excepción: no hay contratos laborales.

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

La violación de los derechos laborales de las trabajadoras agrícolas comienza desde su “proceso de reclutamiento”. Las trabajadoras entrevistadas comentan que, generalmente, **pactan verbalmente sus condiciones laborales con diversos tipos de intermediarios** como camioneros, anotadores, mayordomos, jefes de cuadrilla, etc. Las que tienen más experiencia **han trabajado para decenas de empresas en su historia laboral, pero en muy pocas ocasiones han firmado un contrato.**

Las trabajadoras consideran que se tiende a respetar los acuerdos sobre la duración de la jornada laboral y el pago, pero otros derechos laborales son violados sistemáticamente. **La mayoría en el sector no accede a seguridad social, vacaciones, pago de prima vacacional, aguinaldo y utilidades (o parte proporcional, según corresponda).**

En algunos casos, las trabajadoras consideran positivo no tener que firmar un contrato que les obligue a trabajar en un esquema tradicional (ocho horas diarias y cinco o más días a la semana). No firmar contrato les da mayor flexibilidad para realizar otras actividades, particularmente de cuidados. Esto hace **más probable que las mujeres acepten un trabajo sin contrato debido a la carga de cuidados.** Este tema se analizará con más detalle en el apartado 8 sobre Cuidados.

La carencia de contratos se replica en todo el país, se estima que **alrededor del 90% de las personas trabajadoras en el campo no cuentan con un contrato** (Instituto Nacional de Desarrollo Social, 2020; ENOE, 2024). **Esta problemática es aún más común para las trabajadoras migrantes e indígenas,** pues las empresas se aprovechan de su situación de vulnerabilidad, el desconocimiento de sus derechos laborales y la carencia de otras oportunidades laborales (Moreno, A. 2023; Tlachinollan, 2024).

Las explotaciones agrícolas que emplean a las trabajadoras migrantes **se aprovechan de su inexperiencia y necesidad para ofrecer pésimas condiciones laborales o mentir sobre estas.** Las empresas agrícolas se valen de intermediarios quienes, según la región: reclutan, transportan, vigilan y pagan a las trabajadoras (Castañeda, Cruickshank, Guercke, &

Verduzco, 2016; Gamboa y Gutiérrez, 2015: 28 y 29). El traslado seguro a los campos agrícolas, la vivienda, el acceso a servicios básicos y la atención médica, son derechos reiteradamente violados. Este tema se abordará con más profundidad en el apartado 6, Riesgos en el trabajo.

¿Se cumple la ley?

Diversas investigaciones han documentado la violación sistemática de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras agrícolas en México (Flores, 2020; Moreno, A. 2023; Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas, 2019; Tlachinollan, 2024). Esto, sumado a la movilización colectiva de grupos de personas trabajadoras del sector, ha logrado importantes avances legislativos para proteger sus derechos laborales. Por ejemplo, las recientes reformas a diversos artículos del capítulo VIII sobre Personas Trabajadoras del Campo en la LFT.⁴ No obstante, **la implementación de estas normativas no ha logrado los resultados esperados**, pues este tipo de prácticas siguen siendo cotidianas.

El artículo 282 de la LFT establece que, **tanto las trabajadoras permanentes como las temporales, deben tener un contrato escrito en el que se describan las condiciones laborales, así como la información sobre las autoridades que protegen sus derechos laborales, además de recibir una copia del mismo**. El cumplimiento de esta normativa debe ser garantizado por las autoridades federales y estatales, quienes establecen mecanismos de seguimiento y transparencia para informar sobre el cumplimiento de esta obligación.

Para conocer las acciones que se realizan a nivel federal en la materia, se solicitó a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) información⁵ histórica sobre las denuncias, sanciones y multas impuestas a empresas por violación de derechos laborales, como no ofrecer la seguridad de un contrato. La dependencia no entregó información al respecto, argumentando que esa información puede consultarse públicamente en la Plataforma Nacional de Transparencia, Fracción XXXVI “Resoluciones y Laudos emitidos” de sus obligaciones de transparencia. No obstante, **la información que se publica es insuficiente para poder realizar un análisis sobre el cumplimiento de esta regulación**.

Las bases de datos publicadas **no permiten identificar el tipo de violación de derechos laborales, el sector laboral en el que se denuncia, la empresa denunciada, el sexo de la persona denunciante ni la sanción, multa o acuerdo al que se llegó en el proceso**, información mínima necesaria para entender mejor los procesos de justicia en la materia. Además, los vínculos a las versiones públicas de los expedientes de los casos no funcionan, por lo que tampoco se puede obtener esta información de manera directa.

⁴ Las modificaciones más recientes se hicieron en enero de 2024.

⁵ Solicitud de información con folio 330027124001391.

Esta situación evidencia, por lo menos, una estrategia **deficiente de seguimiento y transparencia de la STPS para garantizar el derecho de las trabajadoras agrícolas a contar con un contrato laboral**. No obstante, dado que el empleo de trabajadoras agrícolas sin contrato sigue siendo una práctica común, se puede inferir que la falta de información no solo se debe a deficiencias en materia de transparencia, sino también a la **ausencia de actividades específicas para identificar y sancionar a las empresas que incumplen estas obligaciones**. Esta problemática está estrechamente vinculada con la limitada capacidad de inspección debido a la carencia de recursos, tanto a nivel federal como estatal, como se expone en la sección 9.

Por otra parte, en el caso de las trabajadoras eventuales, el artículo 279 quater de la LFT establece que **las empresas deben generar un padrón de personas trabajadoras para registrar su antigüedad y calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo**. Además, para garantizar que las personas trabajadoras estén enteradas del cumplimiento de esta obligación, al final de la temporada del contrato, las empresas deben pagarles la parte proporcional de sus prestaciones y **entregar una constancia a cada trabajador/a en la que se señalan los días laborados y los salarios totales devengados**.

También se solicitó a la STPS **evidencia que pudiera dar cuenta de actividades realizadas con el objetivo de garantizar el cumplimiento de estas obligaciones patronales**, así como los padrones que deberían generar las empresas.⁶ **La dependencia no entregó información al respecto.**

Por un lado, la Dirección General de Inspección Laboral argumentó que no cuenta con facultades para realizar visitas de inspección en materia de condiciones generales de trabajo a los campos agrícolas, ya que dicha facultad es exclusiva de las autoridades laborales de los gobiernos de los estados.⁷ Por otro lado, la Unidad de Trabajo Digno respondió que esta actividad sí es una responsabilidad federal, específicamente de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y sus respectivas Unidades Subalternas (ORFT) en las 32 entidades federativas.⁸ **Se consultó a las ORFT, pero todas respondieron que no localizaron información relacionada con la consulta.**

Con esta respuesta se identifican dos problemáticas importantes en la vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras, particularmente de las eventuales. Primero, **la contradicción sobre la facultad de las autoridades federales para realizar actividades de vigilancia en el sector agrícola**. Segundo, **la carencia de información no permite dar cuenta de los avances o retrocesos en la materia**.

6 Solicitud de información con folio 330024324000680.

7 No obstante, la actividad agrícola podría considerarse como una responsabilidad federal al estar incluida en la rama 16 del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que se refiere a la producción de alimentos, específicamente a la fabricación de aquellos que sean empacados, enlatados o envasados, o que estén destinados a ello. Si bien la redacción del artículo es ambigua, podría interpretarse que también abarca las actividades agrícolas en campo, siempre que su producción esté orientada al procesamiento bajo las condiciones descritas.

8 Según los artículos 10 y 30 del Reglamento Interno de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

¿Quién y cómo se acompaña a las trabajadoras en la defensa de sus derechos laborales?

Ante la sistemática violación de derechos laborales en el sector, la responsabilidad de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) es clave, pues brinda servicios gratuitos de orientación, asesoría, mediación y representación jurídica laboral. Por ello, **se solicitó a la dependencia información sobre los servicios brindados a personas trabajadoras agrícolas desagregados por sexo y edad**. La institución compartió una base de datos con información al respecto, pero **sin la desagregación solicitada, pues los consideran datos personales que pueden hacer identificable a una persona, por lo tanto, los clasifican como confidenciales**.

Durante los 12 años que se reportan, se han brindado 1,658 servicios a personas en el sector (ver gráfica 1). El 65% (1,082) de los servicios brindados se realizó en 2020 y, de ese total, el 82% tuvo como causa del conflicto “contingencia”, que se interpreta como problemáticas derivadas de la contingencia sanitaria por la pandemia de COVID-19. Si bien en el agregado el motivo de conflicto más recurrente es por “contingencia” (54%), al no existir claridad sobre exactamente a qué tipo de problemática se refiere, se puede considerar que **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 con 65 (4%)**.

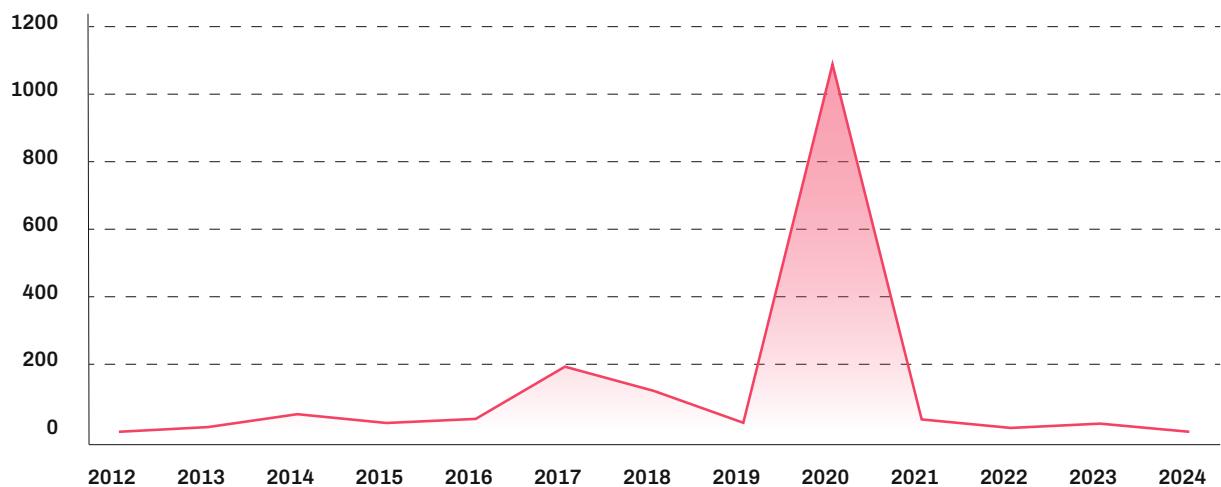
La gran mayoría de los servicios brindados fue de orientación vía telefónica (96%). **En todo el periodo solo se efectuaron 23 acompañamientos en mediación (1%); 44 asesorías personalizadas (3%); y 6 casos de representación jurídica (0%)**. El registro de los servicios se concentra en la Ciudad de México (91%);⁹ le siguen Veracruz (3%), San Luis Potosí (2%) y Chihuahua (1%). Del total de casos **solo se presenta información sobre 14 convenios con acuerdo económico alcanzados y 6 demandas, 4 con “logro económico recuperado”**.

Cabe resaltar que **solo en el 4% de los casos se menciona el nombre del patrón o empleador con el que se tiene el conflicto**, por lo que no es posible verificar si realmente corresponden al sector agrícola. Esto, sumado a que la gran mayoría de los casos está registrada en la Ciudad de México y no en las entidades con mayor población agrícola, **pone en duda que la información compartida por la PROFEDET respecto a los servicios brindados realmente corresponda a personas trabajadoras agrícolas**.

⁹ La alta concentración de servicios registrados en la Ciudad de México podría explicarse por el hecho de que estos se brindaron de manera centralizada vía telefónica desde esta entidad, sin que se registrara la entidad federativa en la que se encontraba la persona solicitante.

Aun suponiendo que todos los servicios reportados fueron efectivamente brindados a personas trabajadoras agrícolas, la cifra seguiría siendo extremadamente baja considerando la constante violación de derechos laborales en el sector. Esto podría estar relacionado con el **desconocimiento de las personas trabajadoras sobre la existencia de estos servicios, así como con la limitada capacidad de la dependencia para atender la demanda**. Esta última situación se refleja en el hecho de que solo el 4% de los servicios prestados corresponde a atenciones de carácter personalizado.

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



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

Carencia de seguridad social

El artículo 279 de la LFT contempla que, independientemente del carácter permanente o temporal de la contratación, las trabajadoras del campo tienen derecho a la parte proporcional de todas sus prestaciones laborales. Asimismo, **si trabaja de manera continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para una o varias personas empleadoras, tiene a su favor la presunción de ser una trabajadora del campo permanente** (artículo 289 LFT).

En los hechos, las empresas no cumplen con su obligación de brindar seguridad social a sus trabajadoras. A lo largo de su trayectoria laboral, **las mujeres entrevistadas han tenido más empleos sin seguridad social que con ella.**

"Por desgracia ahorita que empezó la siembra ya fuimos dos veces yo y mi hija. Nos habla el encargado y nos dice 'oigan les estoy avisando que hay siembra para que vengan' y ya. Nosotras vamos y nos presentamos, pero en ningún momento nos dicen 'vas a firmar este contrato'. Ya llegamos, nos dan las semillas y nosotros ya sabemos a lo que vamos. Buscamos un lugar donde acomodar nuestras charolas y donde sentarnos a sembrar." (Trabajadora SIN-02)

"La mayoría de las personas trabajan más donde no tienen seguro que donde sí. Hay varias empresas aquí que te aseguran unos días y más otros días. Y sí, no tienes un seguro permanente." (Trabajadora BC-01)

También mencionan que **incluso cuando los empleadores supuestamente les brindan seguridad social, solo pueden acceder a servicios de salud y no cuentan con las otras coberturas**,¹⁰ es decir, en realidad no las dan de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Solo pueden acceder a atención médica mediante la dinámica de “pases”, que se aborda con más detalle en la siguiente sección.

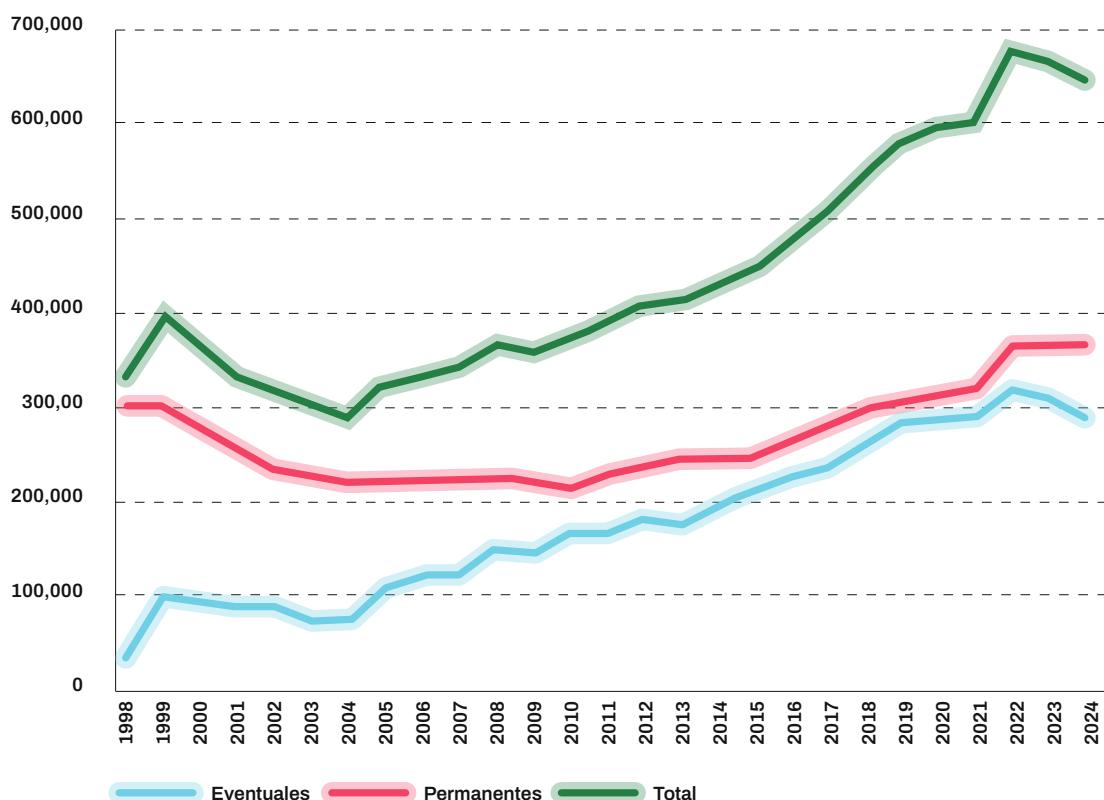
En su experiencia, **firmar un contrato no garantiza necesariamente su alta ante el IMSS**. De igual manera, existen casos en los que algunas trabajadoras han contado con “seguridad social” sin haber firmado un contrato. Esto evidencia que el cumplimiento de una obligación no implica automáticamente el cumplimiento de la otra, lo que resalta la necesidad de establecer esquemas de supervisión específicos para cada una.

¹⁰ Riesgos de Trabajo (SRT), Enfermedades y Maternidad (SEM), Invalidez y Vida (SIV), Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV), y Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

El total de personas trabajadoras del campo¹¹ afiliadas al IMSS casi se ha duplicado en los últimos 27 años, pasando de 325,567, en 1998, a 641,296, en 2024. Entre 2005 y 2022 hubo un incremento progresivo, incluso durante la pandemia. Sin embargo, en los últimos dos años, se ha registrado una disminución del 5% en comparación con el máximo histórico de 673,603 personas afiliadas en 2022 (ver gráfica 2).

Las personas trabajadoras permanentes representan el 56% de la afiliación y han crecido 1.2 veces durante este periodo. Tras una reducción constante, en 2011 comenzó un incremento progresivo que se detuvo en 2022. En los dos últimos años hubo una reducción mínima del 1% desde el máximo histórico de 361,672 en 2022. En contraste, **la afiliación de personal eventual ha crecido de manera significativa desde 1998, aumentando casi 10 veces hasta alcanzar su punto más alto en 2022, con 311,931 personas afiliadas.** Sin embargo, en los últimos dos años, esta cifra ha disminuido en un 9%.

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



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

11 Dentro del segmento de personas trabajadoras del campo se contemplan las actividades agrícolas, hortícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes por lo que no todas las personas registradas en este campo corresponden al sector agrícola. No obstante el subsector agrícola es el de mayor participación en el conjunto de actividades agropecuarias y pesqueras con el 83.4%, por lo que la gran mayoría de las personas deben ser parte de este sector.

Según la última información disponible desagregada por sexo de 2023, se registraron 184,209 mujeres ante el IMSS, lo que representa el 30% de afiliación en el sector. **Las entidades con el mayor número de trabajadoras del campo registradas ante el IMSS son del bajío y norte del país:** Jalisco (31,718), Sinaloa (24,721), Guanajuato (14,539), Michoacán y Baja California (12,431). Los estados¹² con mayor proporción de mujeres afiliadas son similares: Querétaro (39%), Baja California (37%), Guanajuato (37%), Estado de México (36%) y Sinaloa (36%). Para consultar el desglose completo, véase el anexo 3.

¹² Aunque la Ciudad de México tiene la proporción de mujeres trabajadoras más alta (46%) no se menciona debido a que la cantidad de personas afiliadas en la entidad es muy baja.

Tabla 1. Entidades con mayores y menores porcentajes de trabajadoras del campo afiliadas al IMSS en 2023¹³

Entidad	Hombres	Mujeres	% de mujeres en relación al total
Querétaro	10,728	6,941	39%
Baja California	21,069	12,431	37%
Guanajuato	25,280	14,539	37%
Nuevo León	4,108	893	18%
Durango	5,440	1,052	16%
Yucatán	3,965	711	15%
<u>Nacional</u>	<u>430,353</u>	<u>184,209</u>	<u>30%</u>

Fuente: elaboración propia con información de la Memoria estadística del IMSS 2023, Capítulo I - Asegurados.

A pesar del incremento de acceso a seguridad social para el sector en las últimas décadas, la gran mayoría de la población en el sector sigue sin contar con este derecho. Según un reciente análisis del CONEVAL (2024), **el 86.6% de las personas trabajadoras agrícolas (2.51 millones de personas) no cuenta con seguridad social**.

Para complementar el análisis sobre esta problemática, se solicitó al IMSS información¹⁴ histórica sobre las **denuncias presentadas por personas trabajadoras agrícolas, o sus representantes legales, originadas porque sus patrones no las registraron, lo hicieron con un sueldo menor al real o durante un periodo inferior al efectivamente trabajado**. Al igual que en solicitudes previas, se pidió la información desagregada por sexo, pero no fue entregada de esta manera.

Con corte a septiembre de 2024, se han registrado 589 denuncias ante el IMSS por las causas mencionadas en el párrafo anterior. **La mayor concentración de estas denuncias se reportó en Querétaro (29.2%), seguido de Baja California Sur (15.8%) y Guanajuato (10.9%)** (ver tabla 2). En 18 entidades federativas se registraron menos de 20 denuncias, mientras que en seis no se presentó información. Para consultar el desglose completo, véase el anexo 4.

¹³ Para los estados (Ciudad de México, Estado de México y Veracruz) en los que la información del IMSS se presentaba en dos regiones, se sumaron los registros para presentar información agregada de toda la entidad.

¹⁴ Solicitud de información con folio 330018024034990.

Al considerar la cantidad de personas trabajadoras en el sector que carecen de seguridad social, el número de denuncias es mínimo. Esto evidencia, una vez más, que **los mecanismos de denuncia actuales no representan una herramienta efectiva para la protección de los derechos laborales en el sector**, ya sea por el desconocimiento de las trabajadoras sobre estos procesos o por deficiencias en la respuesta de las dependencias públicas.

Además, la información proporcionada **no permite conocer elementos clave como la causa exacta de cada denuncia, su estado actual, el desenlace de los casos ni características sociodemográficas de quienes denuncian**. Esto impide, por ejemplo, realizar un análisis con enfoque de género que permita identificar posibles patrones de desigualdad en el acceso a la justicia laboral.

Tabla 2. Denuncias presentadas ante el IMSS por personas trabajadoras agrícolas o sus representantes 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	100,0%

Fuente: elaboración propia con información de la solicitud con folio 330018024034990.

También cabe mencionar que **las empresas del sector tienen la obligación de registrarse en el padrón de patrones del campo del IMSS**.¹⁵ En este se especifica el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción, total de jornadas estimadas a utilizar por periodo y demás datos que se requieran.

El acceso a esta información permitiría comprender mejor la dinámica laboral en el sector y la magnitud de la carencia de seguridad social entre las personas trabajadoras agrícolas. Sin embargo, **al solicitar el acceso a dicho padrón**,¹⁶ el IMSS negó la información argumentando que se trata de datos confidenciales.

¹⁵ Artículo 17 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

¹⁶ Solicitud de información con folio 330018024036787.

El acceso a servicios de salud

“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 o tiene un problema de salud, el patrón o recursos humanos habla al seguro y dice ‘atiéndeme a fulano porque requiere atención médica’ y en ese momento lo dan de alta. Eso es corrupción, he descubierto que hay una total corrupción... ”. (Trabajadora BC-02)

Como consecuencia de las violaciones de derechos laborales previamente expuestas, la mayoría de las trabajadoras no tiene acceso a servicios de salud. **Entre 2016 y 2022 hubo un incremento importante de las personas trabajadoras agrícolas que carecían de acceso a servicios de salud, pasando del 22.8% (600 mil personas) a 66.6% (1.9 millones de personas).**

Las trabajadoras entrevistadas exponen que **una mala práctica generalizada en el sector es que, en vez de registrarlas formalmente ante el IMSS, las empresas les otorgan “pases” u “órdenes” que les permiten acceder a servicios de salud en centros médicos del IMSS.** Estos pases funcionan como vales entregados junto con su pago, con el cual la persona trabajadora o alguien de su familia (pero no ambos) pueden recibir atención médica por un período limitado, generalmente equivalente al tiempo trabajado, que puede variar de un día a una semana.

“Tienes que trabajar mínimo 3 o 4 días a la semana para tener derecho al seguro. Si no los trabajas, pues no tienes seguro. O igual si tienes a alguien enfermo, tienes que estar presentándote para trabajar [...] hay lugares que no tienes como que el seguro fijo, solamente es como de órdenes. Le llaman aquí ‘órdenes de azul’, es un papel donde tienes derecho al seguro por 1 día y si necesitas otro día, vuelves a sacar otra orden y otro día. No sé cómo funcionará eso, pero es raro”. (Trabajadora SIN-03)

Mediante esta práctica las empresas evaden sus responsabilidades patronales y hacen pensar a las trabajadoras que les han dado de alta correctamente ante el IMSS. Sin embargo, **estos “pases” solo permiten acceder a los servicios de salud, no así a los demás seguros y beneficios que ofrece el IMSS; tampoco generan cotizaciones para su jubilación.**

La legislación mexicana¹⁷ no contempla la existencia de estos “pases” como algún mecanismo flexible para brindar atención médica a las trabajadoras. De hecho, **la existencia de estos pases es contraria a lo establecido en la LFT**. Cabe resaltar que a pesar de que es una práctica sumamente común en el campo, es un fenómeno muy poco documentado.

Además, las entrevistadas consideran que **existe complicidad entre las autoridades locales del IMSS y los empleadores**, pues solo de esa forma podría operar de manera generalizada este “sistema de acceso a la salud” para las trabajadoras agrícolas. Sin embargo, no se ha logrado identificar alguna investigación, reportaje o alguna otra fuente de información que exponga con más detalle este fenómeno.

Por otra parte, aun cuando algunas trabajadoras pueden acceder a los servicios de atención médica del IMSS, ya sea mediante aseguramiento formal o “pases”, muchas **deciden no utilizarlos debido a las deficiencias en el servicio**. Entre sus razones más comunes están:

- Mala calidad de los servicios
- Lejanía de las clínicas y costos de traslado
- Dificultad y tardanza en tramitar una cita debido a la alta demanda de los servicios y poca capacidad de atención
- Incompatibilidad entre los horarios de atención y sus jornadas laborales
- Desabasto de medicamentos que los obliga a comprarlos por su cuenta

Los servicios de salud son particularmente hostiles con trabajadoras migrantes e indígenas y se han registrado casos de violaciones a sus derechos sexuales y reproductivos. El personal médico que las atiende las insulta o les niega servicios con frases como “por qué tienen tantos hijos, por qué no los cuidan o por qué se hacen que no entienden el español” (Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas, 2019, p.57). Además, se han negado a emitir certificados de alumbramiento para él o la bebé “impidiendo así que puedan registrarse ante el registro civil y negando la posibilidad de tener un acta de nacimiento, lo que perpetúa la desigualdad y viola derechos humanos” (Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas, 2019, p.57).

¹⁷ Se consultaron las principales normativas en la materia: Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

En este contexto, **los servicios de atención médica pública son utilizados más en casos de emergencia o enfermedades graves, mientras que para la atención cotidiana o enfermedades más leves suele recurrirse a servicios médicos privados** (como Farmacias Similares), los cuales son considerados de buena calidad y de precios accesibles. En algunas ocasiones las trabajadoras prefieren no ir a una consulta médica; **se advierte una normalización el hecho de no atenderse médicaamente**, lo que puede explicarse gracias a la falta de acceso a buenos servicios de salud gratuitos.

Adicionalmente, las empresas tienen la obligación de contar con servicios médicos en sus instalaciones. Pero las trabajadoras entrevistadas relatan que **pocos campos tienen una enfermería o infraestructura médica y personal capacitado para atender de manera inmediata a las trabajadoras en caso de accidentes o emergencias**. Menos aún cuentan con transporte para trasladar a las personas al hospital en situación de emergencia.

En última instancia, atenderse médicaamente en centros de salud privados tiene un impacto negativo en la economía familiar, que ya de por sí tiene retos importantes debido a los bajos salarios y la inestabilidad laboral. Esto se traduce en **afectaciones a la salud presente y futura de las trabajadoras, así como a su calidad de vida y la de sus familias**.

Acceso a otros beneficios de seguridad social

Al consultar a las trabajadoras sobre qué beneficios implica la seguridad social, la gran mayoría lo asocia principalmente con atención médica. Algunas otras también reconocen prestaciones como el acceso a guarderías (Guarderías y Prestaciones Sociales) o la jubilación (Guarderías y Prestaciones Sociales). Los menos conocidos son los seguros de Invalidez y Vida, de Enfermedades y Maternidad, y de Riesgos de Trabajo.

En el caso de los servicios de estancias infantiles del IMSS, las trabajadoras comentan que no son accesibles. **El uso de las estancias infantiles es complejo porque no han tenido seguridad social, se encuentran lejos y/o porque viven discriminaciones y malos tratos por parte del personal del IMSS**. Por las anteriores razones, prefieren dejar a sus hijas o hijos con familiares o personas de confianza. En el apartado 8 sobre cuidados se presenta información sobre la infraestructura de centros de cuidado de campo a los que las trabajadoras pueden acceder.

La jubilación es otro de los beneficios que más interés despierta, pero muchas trabajadoras no tienen claridad sobre cómo consultar si sus patrones efectivamente pagan sus aportaciones, cuántas semanas han cotizado, y los requisitos para acceder a una jubilación. Coincidien en que la gran mayoría solo revisa este asunto cuando ya son adultas mayores y desean jubilarse. Es muy común que al hacerlo descubran que, **a pesar de haber trabajado durante muchos años, tienen muy pocas semanas cotizadas y no pueden acceder a una pensión**.

“Y eso es lo que me pongo a pensar también, de que mucha gente que no ha tenido su momento de jubilarse, qué le queda: nomás la chinga de toda la vida que trabajaste”. (Trabajadora SIN-04)

“Tenemos casos de abuelos que han trabajado toda su vida y tienen 200 o 50 semanas cotizadas [...] Esa complicidad que hay entre el seguro social y las empresas es muy notoria. Yo creo que eso nos ha limitado mucho y no hemos avanzado”. (Trabajadora SIN-05)

“Muy pocas mujeres buscan ayuda para revisar sus semanas cotizadas. Otra mujer tenía 28 años trabajando y apenas tenía 60 semanas cotizadas. Yo he visto una desigualdad enorme en que al hombre le dan acceso al seguro y a las mujeres no”. (Trabajadora BC-02)

Respecto al resto de seguros que ofrece el IMSS, existe mucho desconocimiento y consideran que es muy poco probable que accedan a alguno de ellos. Por ello, se solicitó información al IMSS¹⁸ sobre el acceso de las personas trabajadoras agrícolas a los demás seguros. Sin embargo, **solo se pudo acceder a información sobre los accidentes de trabajo.**

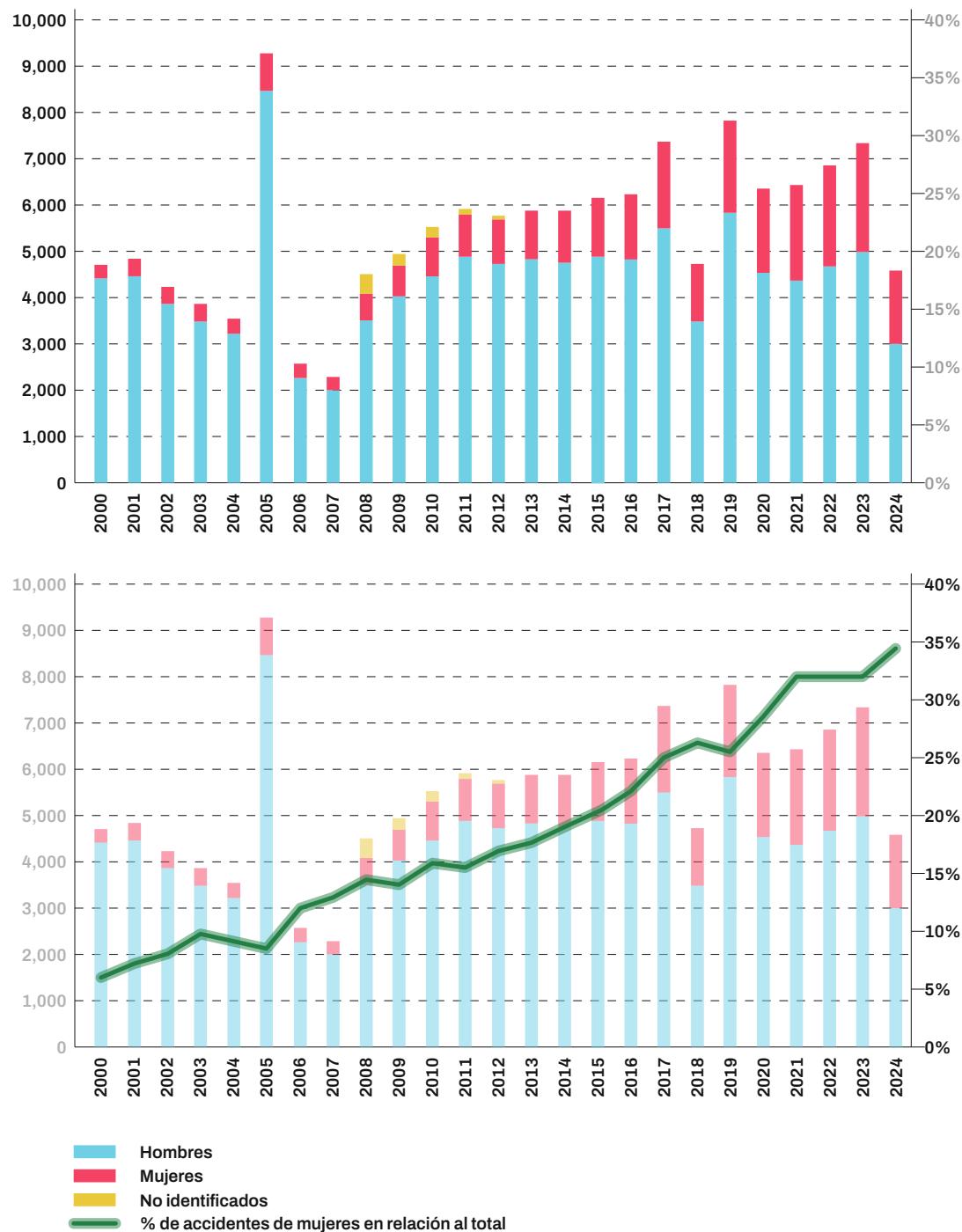
Durante el periodo 2000-2024, se registraron un total de 136,379 accidentes laborales, de los cuales el 20% corresponden a mujeres (ver tabla 3). No obstante, el análisis histórico revela un incremento progresivo y significativo en la proporción de accidentes ocurridos a mujeres en relación con el total. Esta proporción pasó de representar un 6% (290 accidentes) en el año 2000 a un 35% en 2024 (1584 accidentes).¹⁹ El porcentaje de accidentes supera las estimaciones de participación femenina en la industria (entre el 10% y el 20%). Esto indica una **sobrerrepresentación de accidentes sufridos por trabajadoras agrícolas en comparación con los hombres en la última década.**

La entidad que concentra históricamente el mayor número de reportes es Jalisco (17%), seguido por Sinaloa (11%), Baja California (9%), Michoacán (8%) y Sonora (8%). **Las entidades con la mayor proporción de accidentes de mujeres en 2024 fueron Morelos (60%), Querétaro (56%), Quintana Roo (56%), Zacatecas (47%) y Guanajuato (46%).**

¹⁸ Solicitudes de información con folios 330018024036758 y 330018024034406.

¹⁹ La cifra de 2024 contempla información recabada hasta septiembre, por lo que la cifra final podría ser alrededor de un 30% superior.

Gráfica 3. Accidentes de trabajo²⁰ registrados de personas trabajadoras agrícolas²¹ registrados por el IMSS 2000-2024



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

20 Excluye accidentes en trayecto.

21 Con actividad económica igual a “0101 - Agricultura” de acuerdo con el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, 2002.

Riesgos en el trabajo

El riesgo cotidiano

La actividad cotidiana en el campo **demandan una actividad física intensiva, además de presentar altos niveles de riesgos para las trabajadoras**. En el caso de las personas entrevistadas, reportan haber participado en prácticamente todo el proceso agrícola, desde actividades en invernaderos, preparación del campo, siembra, cosecha, limpieza después de la cosecha, etcétera, y con diferentes productos como el tomate (jitomate), chile, pepino, papa, fresa, nopal, calabaza, uva, sandía, ejote, entre otros. **Las actividades son diversas y muchas de ellas implican un esfuerzo físico importante, así como riesgos de lesiones, heridas (por la manipulación de herramientas de corte, posturas para realizar actividades de cosecha, etc.) o enfermedades (resultado de la exposición a sustancias químicas).**

De manera general, **se advierte una subestimación de los recursos físicos y riesgos que implica el trabajo agrícola**. Según cifras de la OIT, 270,000 personas jornaleras agrícolas pierden la vida cada año en accidentes laborales a nivel mundial, el doble de lo observado en construcción y minería. “Millones de trabajadores agrícolas resultan gravemente heridos en accidentes de trabajo con maquinaria agrícola o se envenenan con pesticidas u otros productos agroquímicos” (OIT, 2023, s/p). Muchas veces, esta explotación responde a que los empleadores consideran el trabajo de las y los jornaleros como dispensable, pues siempre hay “mano de obra” a la que pueden recurrir.

“Son más estrictos con las personas y nos exigen más de lo que podemos dar como trabajadores. Haz de cuenta que nosotros nos saturamos, nos apuramos, trabajamos y ya andamos cansados y ellos quieren que nos apuremos más, que demos más rendimiento...y me dice mi esposo, pero no, pues no te queda otra más que aguantarte, porque ahí nos dicen aquí vienen a trabajar si les gusta y si no ya habrá quien lo haga. Haz de cuenta que nos dicen que no somos indispensables, que si no lo hacemos nosotros va a venir otra persona y lo va a hacer”. (Trabajadora SIN-02)

Otro riesgo mencionado frecuentemente en las entrevistas es la **exposición a plaguicidas y otros productos químicos que son regados en los cultivos** mientras ellas están trabajando. A pesar de sus reclamos sobre esta situación, las personas encargadas hacen caso omiso de su preocupación, argumentando que las sustancias no son peligrosas para su salud.

“Se les ha comentado a los ingenieros, [pero ellos dicen] que no pasa nada malo, no es malo, no es tóxico. Pues, ahí supuestamente como conocedores. O sea, dicen, pues si el ingeniero y el fulanito dice que no, que no hacen daño, pues no hacen daño. Pero ahí anda uno tragándose todo el aire y todo oloroso a eso. Sí, porque ahí huelen, pero hay cosas que echan, hay campos muy olorosos”. (Trabajadora SIN-03)

Estas sustancias son nocivas para la salud: **en un corto plazo de exposición, pueden generar migrañas y dolores de garganta; en un mediano y largo plazo, pueden provocar intoxicaciones o desembocar en efectos crónicos (patologías vinculadas a la exposición a bajas dosis por un periodo de tiempo largo).** En particular, se sabe que “la piel, la conjuntiva, el tracto gastrointestinal y los pulmones absorben rápidamente la mayoría de los compuestos organofosforados”²² (Intechopen, 2015, p. 197); varios plaguicidas de este tipo, incluyendo el glifosato, han sido clasificados en marzo de 2015 como probablemente cancerígenos para los seres humanos (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2015).

Aunado a lo anterior, **la constante exposición solar representa un riesgo permanente para las personas trabajadoras del sector agrícola.** Además de provocar afectaciones en el corto plazo, como deshidratación o golpes de calor, puede derivar en problemas de salud más graves en el mediano y largo plazo, como el cáncer de piel. Se prevé que esta condición se agrave debido a los efectos del cambio climático, lo que impactará de manera particular a quienes realizan labores al aire libre.

²² Compuestos orgánicos que contienen fósforo como parte integral de la molécula. Bajo éste término se incluye una gama amplia de compuestos sintéticos que se utilizan como pesticidas y fármacos.

El transporte

Tanto las personas locales que son recogidas en ciertos puntos para trasladarlas a los campos diariamente, como las personas migrantes que son trasladadas desde sus estados de origen a los campos del norte, **denuncian el mal estado de los autobuses que las transportan. Además de la incomodidad del viaje, se señala el riesgo de sufrir algún accidente**, situación ante la cual están totalmente desprotegidas por la falta de seguridad social. Lo anterior **ha empeorado debido a la creciente inseguridad que se vive en los estados del norte y la captura de los sistemas de transporte por grupos delincuenciales**.

Según el documento “Jornaleros agrícolas en México”, dependiendo de la región y del tipo de productos, “el transporte de los jornaleros a los centros de trabajo suele ser precario y peligroso, el desplazamiento al punto de concentración se realiza en camionetas de redillas, que suelen contar con asientos adaptados (...), vehículos aptos para ganado o para los productos cosechados [que] se utilizan para el traslado de [los trabajadores] (...) [o bien] autobuses escolares de segundo uso (importados de Estados Unidos) [para el caso de los estados del norte].” (Cámara de Diputados, 2015, pp. 67; 92).

“[Son camiones] Viejos, muy viejos, que algunos hasta sin frenos andan A mí me tocó ir luego en algunos camiones que tenían un exceso de trabajadores. Son muchos camiones así. A mí me ha tocado ir a trabajar en un camión...un camioncito, la capacidad de los camioncitos es como para 30 personas. El señor lo ha hecho a 60, pues.” (Trabajadora SIN-01)

Vivienda

De acuerdo con el CONEVAL (2024), el 71.13% de las y los trabajadores agrícolas reside en el ámbito rural. De ellos, el 16.8% y 17.1% 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**. Según informe de UNICEF y la OMS (2023), el tiempo que las niñas y mujeres ocupan para recolectar agua les impide dedicarse a oportunidades educativas, de trabajo o de ocio; además, la falta de agua las expone a mayores enfermedades por falta de higiene, pues son las encargadas de limpiar, preparar alimentos o atender a los enfermos. En este sentido, el documento “Jornaleros agrícolas en México”, del año 2015, establece que la parasitosis del tracto digestivo y de la piel es una de las principales enfermedades/lesiones reportadas (Cámara de Diputados, 2015), lo cual habla de problemas de insalubridad en la comida ingerida y de higiene en general.

Para las trabajadoras agrícolas migrantes, la situación es de mayor vulnerabilidad. Sus condiciones de vivienda son reducidas y de mala calidad y entre sus principales opciones están albergues públicos, campamentos controlados por las empresas agrícolas, cuarterías en la periferia del campo o viviendas temporales construidas en terrenos prestados o rentados, edificios recién construidos o en obra negra. Estas opciones suelen tener pisos de tierra, paredes de láminas de cartón y no cuentan con servicios básicos como drenaje, electricidad o agua (Sánchez y Saldaña, 2021; Rojas Rangel, 2012). Aunado a esto, al interior de las viviendas no existen divisiones, provocando falta de privacidad y ausencia de límites claros (Chávez Torres, 2023).

Sobre las condiciones de los albergues, una trabajadora menciona:

“Como cuando en noviembre. Hacía frío y, hacía mucho frío, porque los [albergues] la mayor parte era de lámina, el techo era de lo mismo. Y, como le digo a ellos, pues la puerta era con hoyos, sí... [Respecto a la seguridad de los albergues] seguridad de alguna cadena o con un candado, pero si botaban el candado se podían meter...Había [cuartos] grandes y había pues individuales, no cabían ni dos personas, pero metían hasta tres o cuatro, la mayoría así en literas”. (Trabajadora SIN-04)

Además, la **discriminación que sufren los y las trabajadoras migrantes muchas veces 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). Al estar en una comunidad totalmente desconocida y sin redes de apoyo o esparcimiento (Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas, 2019), **las trabajadoras migrantes e indígenas deben soportar estas condiciones por falta de otras opciones**, la ausencia de ejercicios de organización colectiva y mecanismos de denuncia que les impiden exigir sus derechos y demandas (CECIG, 2016).

¿Se cumple la ley?

En materia de seguridad y salud para las personas trabajadoras del campo, las empresas tienen la obligación de proveer, de manera gratuita, vivienda justa a las personas trabajadoras y sus familias; proporcionar agua potable y alimentación saludable; servicios sanitarios adecuados, independientes, suficientes y proporcionales para cada sexo; contar con personal y materiales para brindar primeros auxilios; transporte cómodo y seguro; servicios de interpretación para quienes no hablen español; equipo de seguridad y capacitación

para su uso y medidas de protección para el manejo de sustancias químicas o biológicas peligrosas.²³ No obstante, **muchas de las empresas en las que han laborado las entrevistadas violan sistemáticamente estas obligaciones.**

Las empresas agrícolas, contrario a lo establecido por la LFT, no procuran servicios sanitarios en el campo o en las viviendas gestionadas por ellas, lo cual impacta a las trabajadoras en términos económicos y de salud. **La falta de baños o su ubicación lejana**, obliga a las trabajadoras agrícolas a dejar de hacer sus labores para acudir a las instalaciones adecuadas, y **este tiempo es descontado por los patrones** (Juárez, 2024). Esta situación se complica durante el periodo menstrual de las trabajadoras, 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). **Algunas veces existen baños colectivos, sin embargo, se corre el riesgo de situaciones de inseguridad y acoso y/o violencia sexual.**

Salvo algunas excepciones, **los centros de trabajo no cuentan con protocolos de seguridad**. **Tampoco se proporciona equipo de seguridad**, lo que es particularmente importante para algunas actividades físicamente demandantes y riesgosas, como el cercado de los terrenos, actividad en la que clavan grandes pedazos de madera en el suelo pegándoles con un tubo de metal pesado; en su caso, las trabajadoras tienen que adquirir por su cuenta el equipamiento de seguridad.

Esta situación contrasta drásticamente con lo establecido en la legislación. En particular, con la Norma Oficial Mexicana **NOM-003-STPS-2023**, denominada “Actividades agrícolas- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, cuya primera versión se publicó en 2017 y que entrará en vigor en 2025. Esta norma es de responsabilidad federal y **establece “las condiciones de seguridad y salud para prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que desarrollan actividades agrícolas.”** Para ello, hace referencia a veinte normas relacionadas con seguridad e higiene, equipo de protección personal en los centros de trabajo, aplicación de plaguicidas y sustancias químicas peligrosas, y otras normas referidas al tipo de material y condiciones que aplican a la actividad agrícola. Se trata de una norma muy completa cuya efectiva aplicación reduciría la problemática previamente descrita.

Para verificar el avance en el cumplimiento de esta normativa, se solicitó a la STPS información²⁴ sobre las denuncias presentadas por incumplimiento a esta normativa entre 2017 y 2024 en 7 entidades.²⁵ **Solo la oficina de Representación Federal del Trabajo en Hermosillo, Sonora, reportó 4 inspecciones realizadas:** dos en 2019, una en 2023 y una

23 Artículo 283 de la LFT.

24 Solicitud de información con folio 330027124001313.

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

más en 2024. El resultado de las cuatro inspecciones fue un “emplazamiento técnico”, es decir, se determinó que el empleador debía tomar medidas para corregir deficiencias en materia de seguridad y salud detectadas durante la inspección. No obstante, **no se expone más información sobre el tipo de medidas dictadas o el seguimiento en su cumplimiento. Tampoco es posible conocer el sexo de la persona denunciante.**

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

El hecho de que **en la totalidad de las inspecciones realizadas se hayan identificado deficiencias en materia de seguridad y salud ocupacional** constituye un indicador clave para dimensionar la magnitud del problema en el sector. Asimismo, la ausencia de información sobre los mecanismos de seguimiento para verificar el cumplimiento de las medidas dictadas, aunada a la documentada falta de recursos en la dependencia (como se aborda en la sección 9), genera **dudas fundadas sobre la efectividad y el cumplimiento real de dichas resoluciones.**

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 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 sigue estando 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**.

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, el **acoso y hostigamiento son todas aquellas expresiones de violencia en donde hay un ejercicio abusivo de poder** que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, que se manifiesta en conductas verbales y/o físicas y que son ejercidas por un igual o por una persona en un cargo superior (LFT, Artículo 3o Bis). Las trabajadoras señalaron que **la violencia que viven en los campos ha sido ejercida tanto por sus compañeros de trabajo como por sus superiores, lo cual pone en riesgo su integridad física y emocional, así como su trabajo mismo**.

Según el informe “La violencia en el mundo del trabajo. Datos básicos para la seguridad y la igualdad”, de Intersecta (2023), **las violencias que más sufren las mujeres en el campo son: “piropos” ofensivos, ofensas o humillaciones por “ser mujer”, y comentarios sobre los estereotipos de que las mujeres no deberían trabajar**. Aunado a esto, hay otro tipo de violencias que las mujeres han vivido que no siempre se refleja en reportes oficiales, como **la violencia sexual**.

En una de las entrevistas, una de las trabajadoras compartió su miedo de que su hija de 18 años empezara a trabajar en el campo por este tipo de violencias

“Le digo a mi esposo que a mí me da miedo que vaya a trabajar por eso, le digo de que a veces los hombres malinterpretan las cosas y eso, pero me dice él que no: ‘yo la voy a cuidar, que voy a estar al pendiente de ella’. Y, de hecho, yo he platicado con ella de este problema. ‘Mamá’, me dice, ‘está bien, yo me sé cuidar’”. (Trabajadora SIN-02).

Aunque se trata de una situación que les preocupa profundamente, **las trabajadoras prefieren no denunciar por el riesgo que implica para la continuidad de sus labores**. Por un lado, enfrentan la indiferencia de sus supervisores y compañeros de trabajo, 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).

*“Aquí nos han tratado un poquito mejor que en otros lugares, porque me ha tocado ir a unos lugares **donde nos han querido abusar física y mentalmente**. En otras agrícolas me ha ido peor, como le estábamos diciendo, y a veces nosotros no lo queremos comentar, pero **hemos sufrido mucho acoso en otras empresas** como yo trabajé en X, tengo todo un año en esta agrícola, pero el año pasado yo lo trabajé en X y ahí yo me salí porque sufre uno mucho de acoso”.* (Trabajadora BC-01)

Los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras se agravan ante la **ausencia de programas, acciones o medidas por parte de las empresas para prevenir, atender y sancionar la violencia de género**. En algunos casos, optan por renunciar como una forma de protección, aunque esta no siempre es una alternativa viable. Además, **la desconfianza generalizada hacia las autoridades inhibe que busquen apoyo fuera de sus centros de trabajo**. Por ejemplo, según los informes estatales de los Centros de Justicia para las Mujeres elaborados por el INEGI (2024) en Baja California y Sinaloa,²⁶ **las mujeres desconfían especialmente de las policías municipales, estatales y de las autoridades ministeriales o judiciales**.

Desde marzo de 2024, la Unidad de Trabajo Digno de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, publicó el **Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género**, con el objetivo de “fomentar y fortalecer el cambio de paradigma en las relaciones obrero-patronales tratándose de perspectiva de género.”²⁷ Este protocolo indica que **las inspecciones laborales deberán siempre considerar indicadores y entrevistas que den cuenta de la situación de las mujeres en el trabajo**, incluyendo los temas de contratación, causas de terminación de las relaciones laborales, reglamento interior de trabajo, trabajo de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia, y otras responsabilidades derivadas de la paternidad, así como igualdad salarial.

26 Se resalta la información de estos estados debido a que fueron los lugares de las entrevistas, sin embargo, esta situación de desconfianza a las autoridades para denunciar la violencia de género también es una realidad en otros estados.

27 Solicitud de información con folio 330027124001315.

Aunque hasta el momento no hay información pública sobre la implementación de este protocolo, pues es de reciente aplicación, representa un avance para recopilar datos sobre el tema e implementar medidas que respondan a la situación actual.

Dado que hasta el momento no existe una implementación efectiva de dicho protocolo ni de otras medidas en la materia, las mujeres han tenido que aprender a enfrentar por sí mismas las situaciones de acoso y hostigamiento, o bien, las normalizan como parte de las conductas a las que deben adaptarse por la naturaleza de su trabajo. En este contexto, **han desarrollado estrategias y redes de protección que les permiten sobrellevar la cultura de violencia presente en sus entornos laborales**. Por ejemplo, durante las entrevistas mencionaron que utilizan ropa específica —como licras, pantalones ajustados y cinturones— que les brinda una mayor sensación de seguridad mientras realizan sus actividades en el campo. Asimismo, señalaron que prefieren trabajar en ambientes conformados exclusivamente por mujeres, ya que se sienten más seguras y cómodas, sin enfrentar acoso sexual ni dinámicas de competencia agresiva.

La discriminación que enfrentan las trabajadoras agrícolas también se refleja en la distribución de las actividades de hombres y mujeres en el campo. **En sus experiencias, el acceso o no a ciertos puestos y trabajos depende de habilidades o capacidades tradicionalmente asociadas a los géneros**. Por ejemplo, los hombres suelen ser asignados a tareas que requieren más fuerza física o control de maquinaria, mientras que las mujeres son subestimadas para estas tareas por los estereotipos de género y son asignadas para la recolección de frutas y limpieza, con alusión a “su delicadeza” para dichas tareas.

“Hay productos que están más dedicados a mujeres, como son los arándanos o frambuesas, pero es porque las niñas son más delicadas al momento del corte. Pero igual cargan menos cajas o no pueden cargar tanto en los carritos como los hombres” .(Trabajadora BC-03).

Además, las trabajadoras relataron 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 una remuneración menor. De acuerdo con el INEGI 2024, el promedio del pago del jornal es de 228 pesos para los hombres y de 201 pesos para las mujeres**. Las entrevistadas 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. Aunado a esto, la brecha salarial se amplía por razones de género.

También mencionaron que, en algunos casos, son las propias mujeres quienes optan por desempeñarse en actividades que no requieren el uso de maquinaria pesada, que no implican compartir espacios mixtos donde podrían estar expuestas a situaciones de acoso, o que les permiten continuar trabajando durante el embarazo. Durante las entrevistas, **varias mujeres relataron haber ocultado su estado de gestación para poder seguir laborando**. Aunque muchas de ellas son conscientes de los riesgos que esto representa para su salud y la del bebé, se ven obligadas a hacerlo debido a las presiones económicas que implica mantener a una familia en crecimiento.

"Pues no decía yo que estaba embarazada para que me dejaran trabajar, porque como trabajaba en una empresa que no hay seguro... No, no dije que estaba embarazada hasta que ya se me notó mi panza.

Ya no fui a trabajar. Mi esposo [siguió trabajando], pero también era como menos dinero. Si era que nos teníamos que hacer de comer, que puros frijolitos o lentejas o arroz. Y ya cuando trabajamos los dos, pues nos alcanza un poco más lo que ganamos". (Trabajadora SIN-02)

Cuando el embarazo es avanzado y ya no puede ocultarse con facilidad, los empleadores optan por despedir a las trabajadoras. Esto representa un acto de discriminación y evidencia una lógica sistemática de violación de derechos laborales por parte de las empresas agrícolas, ya que las mujeres no cuentan con seguridad social ni acceso a servicios de salud adecuados para dar seguimiento a su embarazo, parto y puerperio. Además, esta situación limita su oportunidad de acumular experiencia laboral y, con ello, aspirar a puestos de mayor responsabilidad.

Esta división del trabajo, junto con las múltiples formas de discriminación que enfrentan, **impacta directa y negativamente en los ingresos de las mujeres y reproduce los ciclos de pobreza y desigualdad en los que viven**. Además, limita sus posibilidades de mejorar su posición dentro de las empresas agrícolas, no solo por los prejuicios respecto a sus capacidades, sino también por la falta de capacitación y experiencia. Reflejo de ello es que, por ejemplo, **en 2022 solo 19 de cada 100 mujeres eran responsables de unidades de producción agropecuaria** (INEGI, 2024). Esta cifra evidencia que las mujeres en el sector agrícola rara vez ocupan puestos de toma de decisiones. A ello se suma que, debido a los estereotipos de género, se les asignan tareas específicas, reciben salarios inferiores a los de sus compañeros hombres a pesar de trabajar las mismas horas y enfrentan una oferta laboral mucho más limitada.

Cuidados

“Antes cuidaba a mi esposo. Cuido a mis sobrinos, mis hermanas emigraron a otra parte. Aquí yo me quedé a cargo de ellos este año”. (Trabajadora SIN-04)

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 genera una **doble o triple jornada de trabajo, difícilmente compatible con las exigencias de las actividades en el campo**. Según el CONEVAL (2024), de las mujeres trabajadoras agrícolas, la mitad (49.9%) tiene hijos menores de 18 años. Aunque la mayoría de las mujeres consideran que el trabajo de cuidado es fundamental para el bienestar de sus familias, también es cierto que estas actividades pueden afectar su autonomía económica y salud si no cuentan con servicios de cuidado y prestaciones sociales.

Durante las entrevistas, las trabajadoras mencionaron la importancia de equilibrar su trabajo en el campo con el cuidado directo de sus hijos e hijas, lo que incluye alimentarles, vestirles y asegurarse de su bienestar general. Al mismo tiempo, se encargan de las tareas domésticas como cocinar y limpiar, así como gestionar la economía del hogar. **Esta doble jornada limita su capacidad para trabajar horas adicionales o buscar trabajos mejor remunerados e, incluso, afecta su salud y bienestar general debido al estrés y la fatiga acumulados.**

“O sea, tiene años que a veces no llegaba a descansar ¿no? Que mejor [en vez] de descansar tenía los cuidados, que son los niños, las niñas”. (Trabajadora SIN-02)

Para las trabajadoras locales, **las alianzas con otras mujeres de la familia o vecinas son fundamentales para sobrellevar el trabajo doméstico y de cuidados**. Aunque las trabajadoras suelen asumir la mayor parte de los trabajos de cuidado directamente, también mencionaron que usualmente cuentan con al menos una persona que les apoya con los cuidados (regularmente otras mujeres: madre, suegra, hermana, vecina).

Las condiciones de trabajo perpetúan esquemas de división de tareas por roles de género, en donde son las mujeres las principales encargadas de las actividades domésticas y de cuidado. Por ejemplo, la “flexibilidad” en los horarios de trabajo y contratos les ha permitido un ritmo que les facilita la compatibilización con el trabajo reproductivo (Sifuentes Ocegueda et al., 2018) pero que, a su vez, agrava su estado de precariedad e inestabilidad. **Cuando**

no logran compaginar sus responsabilidades domésticas y laborales prefieren renunciar a sus trabajos para dedicarse por completo al cuidado.

Esta decisión se enmarca en la ausencia de servicios de cuidado como guarderías o programas de apoyo que les permitan otra opción para continuar sus labores en las empresas. La falta de Centros de Atención Infantil²⁸, complejizan la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras, así como de las infancias de familias agrícolas. Los pocos servicios que existen no cuentan con las condiciones necesarias para que las trabajadoras puedan utilizarlas o resultan muy caros.

“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. Por un bebé te cobran 100 pesos”. (Trabajadora BC-02)

Sin embargo, las trabajadoras sí han identificado que las guarderías son fundamentales y ayudarían a realizar su trabajo. Por ejemplo, al preguntarle a una trabajadora qué solicitaría a los patrones o a los empleadores del sector agrícola para mejorar las condiciones de las jornaleras, mencionó la importancia de las guarderías:

“Digamos, que aquí hubiera una guardería para las mamás, que pudieran dejar a sus hijos y que tengan la seguridad de que están bien cuidados”. (Trabajadora SIN-04)

Guarderías de campo

El IMSS ofrece un **servicio de guarderías en el campo a través de prestación indirecta, es decir, es resultado de convenios de subrogación en donde el Patrón del Campo o las Organizaciones de trabajadores eventuales del campo**, presentan una solicitud para la subrogación del servicio, indicando la ubicación de la guardería (debiendo estar en los campos agrícolas o en las zonas aledañas), la población por atender, los servicios que se propone ofrecer, los horarios de funcionamiento y el personal con el que se contará. **De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 201 al 207 y 237 de la Ley del Seguro Social, todas las personas trabajadoras pueden utilizarlas.** Las guarderías deberían tener la capacidad para cuidar entre 50 y 99 menores, desde los 43 días de edad hasta los 4 años.

28 Establecimiento cualquiera que sea su denominación, modalidad y tipo, donde se prestan servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil en un marco de ejercicio pleno de los derechos de niñas y niños desde los 43 días de nacido hasta los seis años o cuando se concluya el ciclo escolar, pudiendo ésta quedar definida por el modelo de atención o por la oferta de servicios específica de la que se trate (CNPSACDII, 2020).

Sin embargo, este servicio aún es muy limitado y presenta diversas áreas de oportunidad para su fortalecimiento. Entre 2012 y 2024, el **número de guarderías de campo²⁹ se redujo a prácticamente la mitad**, al pasar de 13 guarderías en enero del 2012 (1 en Aguascalientes, 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)**.

Durante este periodo, **las guarderías de campo solo han operado en Aguascalientes, Baja California Sur, Michoacán, Sinaloa y Jalisco**, estados con alta concentración de trabajo agrícola. Sin embargo, esta cobertura excluye a otras entidades del norte y sur del país con actividad agrícola relevante, **dejando fuera a muchas trabajadoras jornaleras del acceso a servicios esenciales de cuidado infantil**. Esta omisión incrementa su carga de trabajo no remunerado, limita su desempeño laboral y vulnera el derecho de niñas y niños a un cuidado justo, además de aumentar el riesgo de su inserción en el trabajo infantil.

La instalación de nuevas guarderías enfrenta obstáculos estructurales. De acuerdo con el informe de guarderías del IMSS (2023), **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. En este contexto, los cuidados siguen recayendo desproporcionadamente en las mujeres, reforzando estereotipos culturales que aún consideran esta labor como una responsabilidad exclusivamente femenina.

²⁹ Solicitud de información con folio 330018024038895.

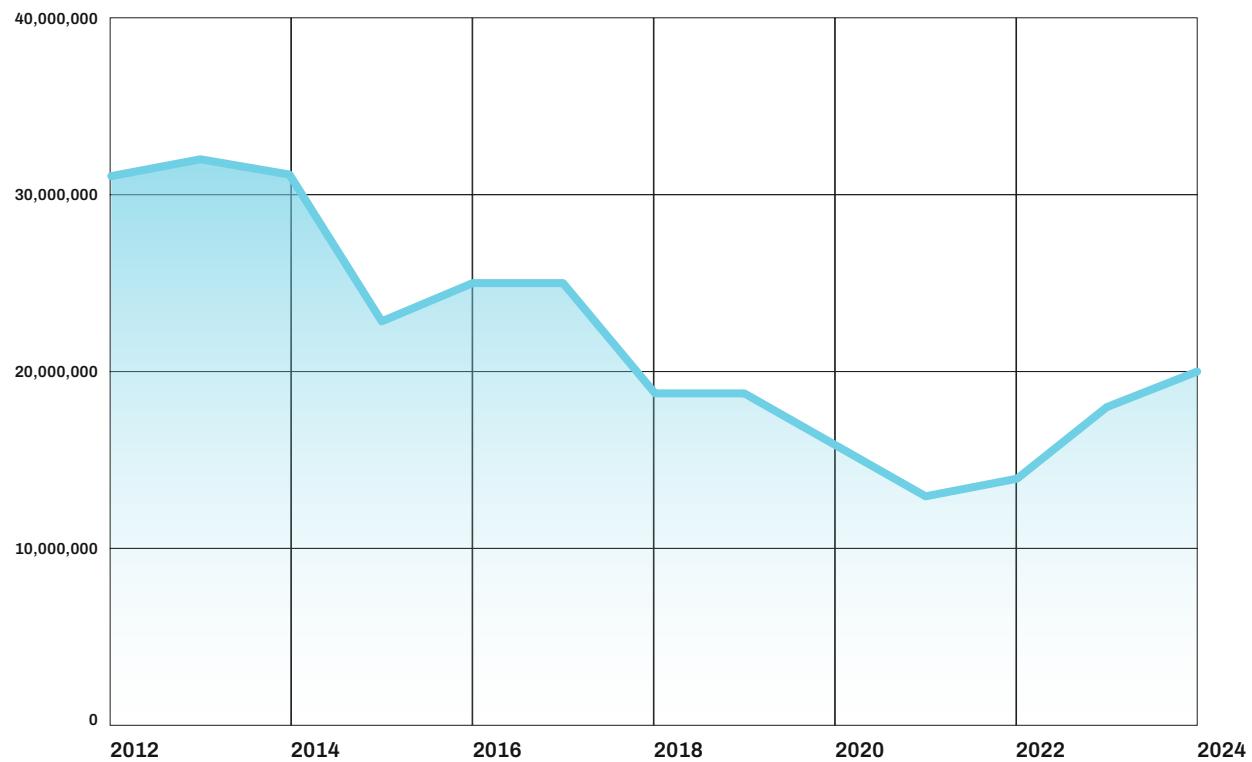
Gráfica 4. Número de guarderías por año



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

El presupuesto destinado a las guarderías de campo alcanzó su máximo en 2013 con 32 millones de pesos constantes (ver gráfica 5). Desde entonces, se ha reducido un 37%, llegando 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 5. Gasto ejercido de las guarderías de campo en pesos constantes (2012-2024)

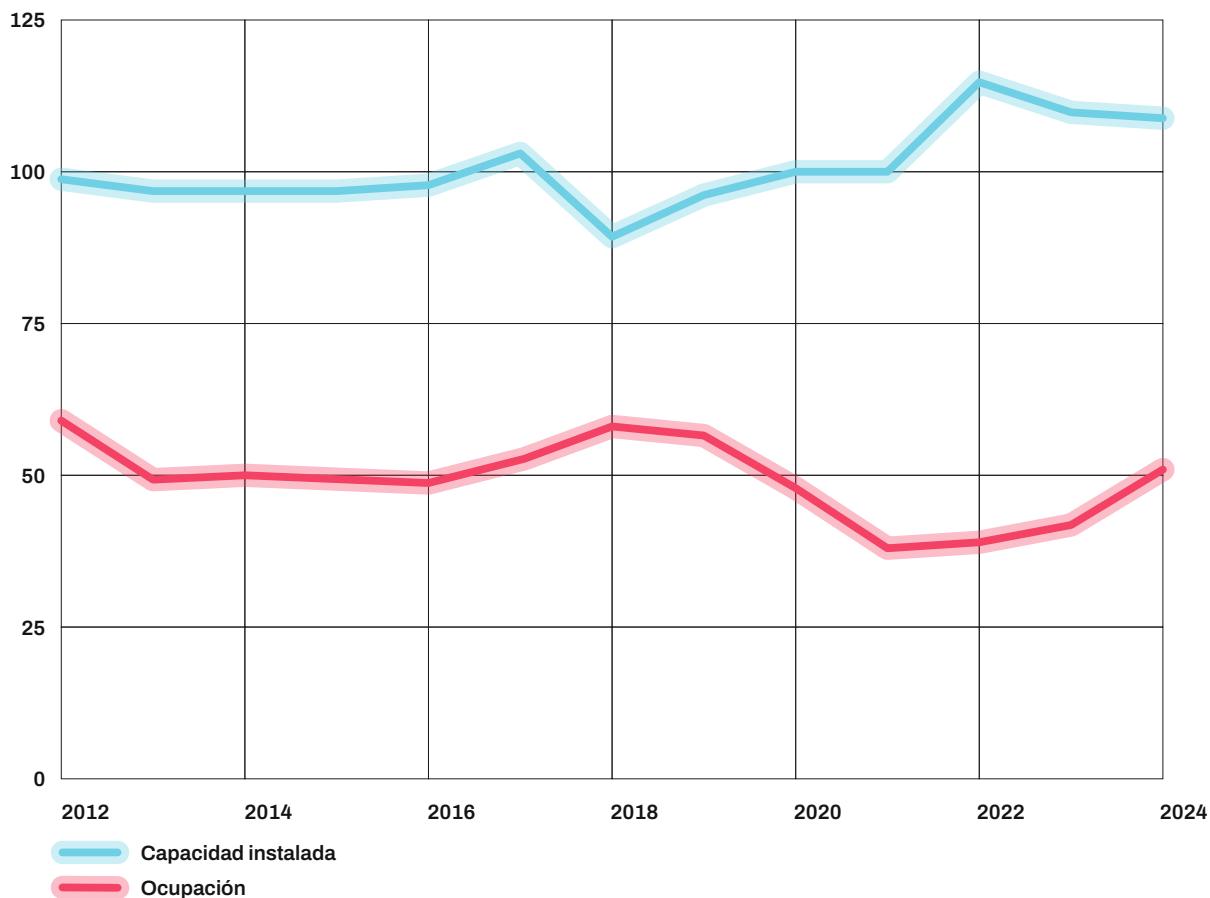


Fuente: elaboración propia con información de solicitud de información 330018024038895.

La reducción presupuestal no se ha traducido en una reducción de la capacidad instalada, por el contrario, se ha incrementado ligeramente. A pesar del incremento en la capacidad instalada (Gráfica 6), este aumento no se ha traducido consistentemente en un mayor porcentaje de ocupación. **Salvo en 2019, la tasa de ocupación se ha mantenido entre el 50 y 60%, lo que sugiere que la disponibilidad de lugares no es el único factor determinante en la utilización de estos servicios.**

Esto sugiere que las guarderías de campo no están siendo aprovechadas. De la información puede inferirse que **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.³⁰

Gráfica 6. Capacidad instalada y porcentaje de ocupación de las guarderías por año



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

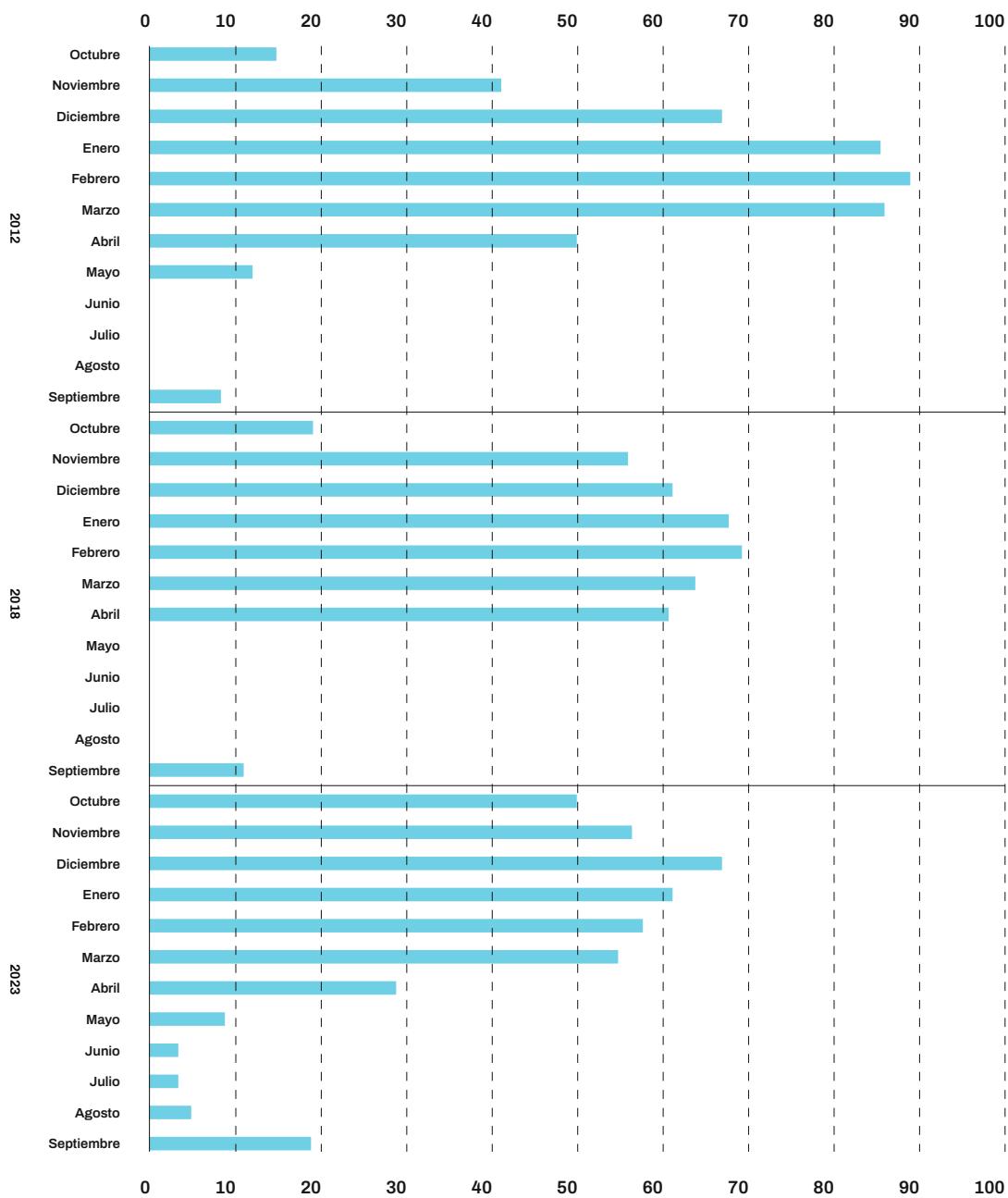
³⁰ La información proporcionada por la solicitud de información 330018024038895 comparte los datos de asistencia diaria, a partir del cual se calcula el porcentaje de ocupación. Es decir, el porcentaje de ocupación se calcula a partir de cuántos niños y niñas asisten diariamente, contra el número de inscritos.

La baja ocupación en las guarderías, y la experiencia de las trabajadoras agrícolas entrevistadas, sugiere que **en su mayoría son las mujeres quienes asumen las cargas de cuidado y educación no atendidas por los servicios institucionales, lo cual afecta sus oportunidades de desarrollo en el trabajo**, pues “conduce a una baja acumulación de experiencia laboral necesaria para crecer profesionalmente y a que los ingresos del hogar permanezcan bajos” (IMSS, 2023, p.12). Además, la inasistencia de las niñas y niños a las guarderías disminuye sus oportunidades de desarrollo y de inserción en educación inicial.

Los constantes desplazamientos de las familias jornaleras, los bajos salarios, y las pocas opciones existentes para el cuidado y la educación, refuerzan un constante ciclo de vulnerabilidad y rezago educativo que obliga a muchos niños y niñas a trabajar en el campo. 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**. Además, según CONEVAL 2024, el **rezago educativo de la población de trabajadores/as agrícolas es del 53.1%**, porcentaje que se ha mantenido por arriba del 50% desde el 2016.

El análisis de las tasas de inscripción en las guarderías de Sinaloa revela una importante conexión con el calendario agrícola, destacando **la necesidad de adaptar los servicios de cuidado infantil a las realidades laborales de las familias**. La alta demanda de guarderías durante los meses de mayor actividad agrícola evidencia que la flexibilidad es clave. Esto implica ofrecer horarios y calendarios que se ajusten a las necesidades de las familias. Tomando como ejemplo las guarderías de Sinaloa, las tasas de inscripción (Gráfica 7) aumentan desde septiembre, alcanzando sus niveles máximos en diciembre, enero y febrero, y bajan considerablemente, incluso hasta llegar a cero, en los meses siguientes. Esto coincide con el ciclo otoño-invierno de siembra y cosecha del estado, que es el más intensivo e inicia en octubre.

Gráfica 7. Porcentajes de inscripción por mes en Sinaloa (2012, 2019, 2023)



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

Las guarderías son un elemento fundamental para repartir los cuidados de manera corresponsable; sin embargo, si no se atienden los sesgos de género, la carga de cuidados sigue recayendo sobre las trabajadoras, obstaculizando su desarrollo profesional y afectando su bienestar.

Vigilancia de los derechos laborales

"Las empresas están bien organizadas en un Consejo Agrícola en el que se reúnen cada mes para planear y organizarse para su trabajo. Lo decimos de burla pero a fin de cuentas así es, se reúnen para ver cómo chingar 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)

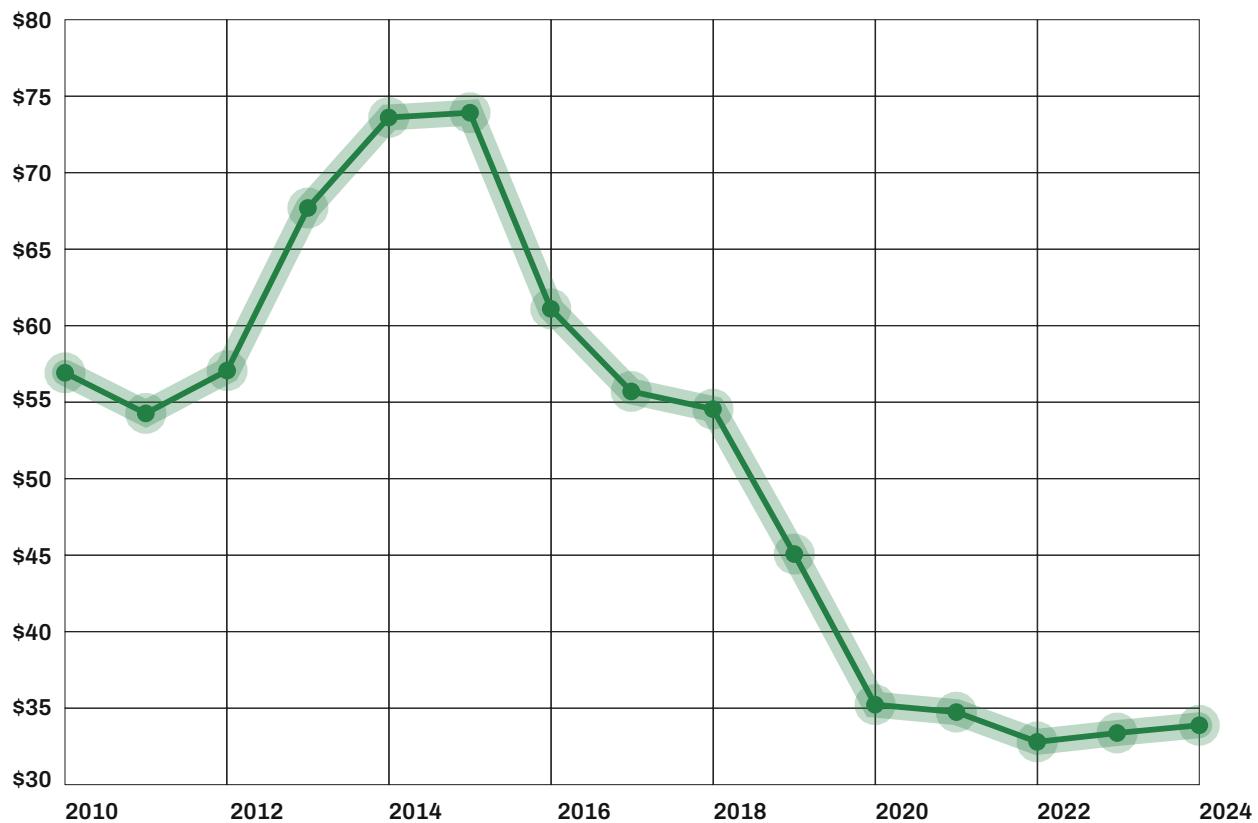
La vigilancia es una actividad clave para asegurar el cumplimiento de las normativas que ya establecen claramente derechos laborales para las trabajadoras agrícolas. Esta responsabilidad debería ser compartida por diversas dependencias y órdenes de gobierno. Sin embargo, no sucede así, pues existe descoordinación e incluso confusión entre las responsabilidades y facultades.

En esta investigación se ha enfatizado el análisis de las actividades de vigilancia, seguimiento y sanción realizadas por la STPS cuyo objetivo es garantizar los derechos laborales de las trabajadoras agrícolas. Sin embargo, como se ha expuesto a lo largo del documento, **la información proporcionada por la dependencia resulta insuficiente para tener claridad sobre si efectivamente se realizan estas actividades, así como cuáles han sido sus resultados.** Asimismo, la mayoría de la información presentada no se encuentra desagregada por sexo.

Además de la descoordinación institucional, una de las grandes limitaciones para cumplir con esta responsabilidad es la carencia de recursos económicos. Esto se traduce en **falta de personas y de los insumos necesarios para realizar las actividades de vigilancia.** Según la última información disponible, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo cuenta con 660 inspectores federales (OIT, 2022) distribuidos en 54 Oficinas de Representación Federal del Trabajo. Tomando en cuenta que el Directorio Nacional de Empresas registra a 456,327 centros de trabajo activos (Auditoría Superior de la Federación, 2022), **existe un evidente déficit de personal para cumplir con una sólida política de inspección laboral federal.**

El presupuesto destinado a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se ha reducido significativamente en las últimas décadas (ver gráfica 8). **En 2024 se le asignaron 33.7 millones de pesos, lo que representa una reducción del 54.3% en términos reales desde su punto más alto en 2015 (73.8 mdp).** Durante el último sexenio (2018 a 2024), la reducción fue del 38% en términos reales.

Gráfica 8. 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.

Este déficit presupuestario se traduce en el incumplimiento de las responsabilidades de vigilancia laboral. El personal de inspección debería realizar, al menos, una visita anual a los centros de trabajo. Sin embargo, según la información proporcionada por la dependencia y las experiencias de las trabajadoras entrevistadas, esto no sucede. **Cuando ocurre una inspección, generalmente responde una denuncia específica; no significa que sea una actividad de revisión periódica.** Además, algunas trabajadoras mencionan **problemas de colusión entre las empresas y el personal encargado de la inspección.**

El artículo 997-A de la LFT contempla multas de entre 250 y 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (entre 28,285 y 565,700 pesos)³¹ en casos de violación de derechos laborales de personas trabajadoras del campo.³² **Se consultó a la STPS sobre información histórica de denuncias presentadas en la materia** (incluyendo estado de la denuncia, resolución y en su caso en monto de la multa). De las 32 Oficinas de Representación Federal del Trabajo y sus respectivas Unidades Subalternas, **solo 3 proporcionaron información al respecto sobre el periodo 2017-2024.**

Durante este periodo se registraron 18 casos, de los cuales 6 resultaron en una resolución condenatoria, 6 en una resolución absolutoria, y de 4 no se cuenta con información. **En total, se impusieron multas por un monto de \$4,157,758.** Sin embargo, una multa de \$328,680 en Chiapas fue cancelada, ya que el Tribunal de Justicia Administrativa otorgó la “nulidad lisa y llana” a la empresa.³³

Tabla 5. Denuncias registradas por Incumplimiento de los artículos 280, 282, 283 y/o 283 ter de la LFT

Entidad	Denuncias presentadas	Condenatoria	Absolutoria	Multas
Chiapas	1	0	1	\$328,680
San Luis Potosí	9	3	0	\$3,210,620
Sonora	8	3	5	\$618,458

Fuente: elaboración propia con información de la solicitud con folio 330027124001326.

El número de denuncias reportadas es ínfimo tomando en cuenta la constante violación de derechos laborales en el sector. Esto evidencia nuevamente la **falta de efectividad en las estrategias de vigilancia y sanción por parte de las autoridades**. Por ello, se requiere mejorar la coordinación interinstitucional a nivel federal y con autoridades locales, así como incrementar los recursos destinados a estas actividades.

31 Valor de la UMA diaria de \$113.14. Fuente: INEGI. Unidad de Medida y Actualización (UMA), 2025.

32 Incumplimiento de los artículos 280, 282, 283 y/o 283 ter de la LFT.

33 Se refiere a una sentencia judicial que declara la ineficacia total de un acto administrativo debido a la carencia de los elementos esenciales para su validez jurídica.

Buenas prácticas y recomendaciones

Buenas prácticas para el sector privado

Ante las agudas problemáticas que enfrentan las trabajadoras agrícolas para acceder a un trabajo justo, diversas organizaciones de la sociedad civil y de cooperación internacional han desarrollado recomendaciones y herramientas para facilitar a las empresas la integración de buenas prácticas en sus procesos. Estas prácticas se basan en los principios y estándares internacionales de derechos humanos y laborales, y buscan abordar las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres en el sector.

1. Reclutamiento ético y contratación equitativa

- **Implementar sistemas de gestión** de control de riesgos para prevenir el trabajo forzoso, la trata de personas, el trabajo infantil y la discriminación en la contratación.
- **Asegurar la transparencia** en la información proporcionada a las trabajadoras sobre las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones, y los mecanismos de denuncia.
- **Priorizar la contratación directa** y establecer mecanismos de debida diligencia para supervisar las prácticas de los intermediarios laborales, cuando intervengan en el proceso.
- **Garantizar el derecho a un trabajo decente** que incluya un salario justo, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y el reconocimiento de la relación laboral mediante un contrato escrito.
- **Respetar el derecho a la libertad de asociación**, la libertad sindical y la negociación colectiva, permitiendo que las trabajadoras se organicen y participen en la defensa de sus intereses.

2. Debida diligencia en materia de derechos humanos

- **Adoptar un enfoque de debida diligencia** que permita identificar, prevenir, mitigar y reparar los impactos negativos, reales o potenciales, en los derechos humanos de las trabajadoras a lo largo de toda la cadena de valor.
- **Realizar evaluaciones de impacto en derechos humanos** con la participación de las trabajadoras y sus organizaciones, con el fin de identificar los riesgos específicos que enfrentan y diseñar medidas de prevención y mitigación adecuadas.
- **Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación** de la eficacia de las medidas implementadas, así como mecanismos de reparación para los casos en que se hayan producido violaciones a los derechos de las trabajadoras.
- **Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas**, comunicando a las trabajadoras y a la sociedad en general las políticas y prácticas de la empresa en materia de derechos humanos.
- **Brindar información y asesoría a las trabajadoras** sobre sus derechos en materia de seguridad social y los mecanismos para ejercerlos.

3. Igualdad y no discriminación

- **Implementar políticas y prácticas que garanticen la igualdad salarial** entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- **Promover la igualdad de oportunidades** en el acceso a puestos de trabajo, capacitación y promoción, eliminando los estereotipos de género que limitan el desarrollo profesional de las mujeres.
- **Adoptar medidas para prevenir y eliminar la discriminación** basada en el sexo, la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad o cualquier otra condición.
- **Fomentar la participación de las trabajadoras** en la toma de decisiones y en la definición de las políticas y prácticas de la empresa.

4. Ambientes de trabajo libres de violencia

- **Implementar protocolos de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual** y de otras formas de violencia de género en el trabajo, que incluyan mecanismos de denuncia confidenciales, investigación imparcial y sanciones efectivas.
- **Capacitar a todo el personal** sobre la prevención de la violencia de género y promover una cultura de respeto y tolerancia cero ante estas conductas.
- **Garantizar la seguridad de las trabajadoras** en los traslados hacia y desde los centros de trabajo, así como en las viviendas proporcionadas por la empresa.

5. Seguridad y salud en el trabajo

- **Realizar evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género**, para identificar los peligros específicos que enfrentan las mujeres en el campo y diseñar medidas de prevención adecuadas.
- **Proporcionar equipo de protección personal adecuado** y capacitar a las trabajadoras sobre su uso correcto.
- **Garantizar el acceso a agua potable**, servicios sanitarios adecuados y alimentación saludable en los centros de trabajo.
- **Establecer protocolos de acción en caso de accidentes o emergencias**, incluyendo la atención médica oportuna y el traslado a centros de salud.

Recomendaciones de políticas públicas

Contratación

- **Desarrollar estrategias de coordinación interinstitucional** a nivel federal y entre los tres órdenes de gobierno para la protección de las trabajadoras agrícolas desde el comienzo de los procesos de contratación.

Existe una responsabilidad compartida, tanto de las autoridades federales, como de las locales (expulsoras y receptoras), de garantizar el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras. Esto se debe materializar mediante una estrategia de coordinación en la que se identifiquen con claridad las facultades de cada uno de los actores involucrados y se comparta información y recursos para eficientar las acciones y potenciar los resultados.

Particularmente para las trabajadoras migrantes temporales, estas acciones se deben realizar desde el reclutamiento en las comunidades de origen y a lo largo de todo el periodo laboral, asegurando su acceso a un contrato y el cumplimiento de las condiciones establecidas en el mismo. Esto incluye transporte de ida y vuelta, acceso a hospedaje, seguridad social, alimentación y educación durante su estancia laboral, y cierre con pagos proporcionales de sus prestaciones.

- **Implementar campañas de información dirigidas a las trabajadoras agrícolas** para que conozcan sus derechos laborales y los mecanismos para denunciar violaciones a los mismos.

A pesar de la sistemática violación de los derechos laborales de las trabajadoras, las denuncias e inspecciones en las que se identifican este tipo de situaciones por las autoridades son ínfimas en relación con el problema. Parte de este fenómeno tiene que ver con la normalización de las precarias condiciones laborales y el desconocimiento de los derechos laborales y los mecanismos de denuncia.

Otra arista importante del problema es el deficiente actuar de las autoridades, pues genera desconfianza y desincentiva las denuncias. Cabe resaltar que se deben incluir canales para denuncias no solo a empleadores, sino también a funcionarios públicos relacionados con la vigilancia laboral, especialmente en lo que respecta a irregularidades, omisiones o actos de corrupción.

Seguridad social

- **Investigar y deslindar responsabilidades sobre el mecanismo informal de acceso a servicios de salud mediante “pases”.**

La emisión de “pases” es una práctica común en varias regiones agrícolas del país. Dicha práctica genera la falsa percepción de acceso a seguridad social en las trabajadoras agrícolas y facilita la evasión de las responsabilidades de las empresas. Esto afecta la calidad de vida actual y futura de las trabajadoras.

Esta práctica existe gracias a la colusión de las autoridades del IMSS, entre otras que pudieran estar involucradas. Por tal, se debe investigar, sancionar a quien corresponda y corregir las deficiencias institucionales que permiten la operación de este tipo de sistemas ilegales en diversas regiones del país.

- **Fortalecer las capacidades y sensibilizar al personal del IMSS** para brindar atención de calidad a trabajadoras agrícolas, particularmente a migrantes e indígenas.

Se requiere capacitación continua con enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad, para mejorar la atención a las trabajadoras agrícolas, especialmente migrantes e indígenas. A través de esto, quienes brindan atención médica o administrativa estarán mejor preparados para atender las necesidades específicas de las trabajadoras, quienes en muchos casos enfrentan condiciones de alta vulnerabilidad, como barreras lingüísticas, discriminación o desconocimiento de sus derechos.

Asimismo, es clave implementar acciones de sensibilización y materiales informativos en lenguas originarias, así como protocolos diferenciados que garanticen una atención accesible, justa y sin barreras culturales o lingüísticas en los servicios del IMSS.

- **Promover procesos de sensibilización para las trabajadoras** sobre la importancia de acceder a seguridad social, los diferentes beneficios a los que pueden acceder y los medios de verificación de su registro ante el IMSS.

La normalización de la carencia de seguridad social, sumada a la baja calidad o deficiencias en los servicios y beneficios ofrecidos por el IMSS, ha influido en que muchas trabajadoras no consideren importante la seguridad social. Esto facilita el incumplimiento de obligaciones por parte de las empresas. En muchas ocasiones, las empresas “compensan” con un salario un poco más alto, lo que incentiva a las trabajadoras a aceptar estas condiciones de trabajo y a no denunciar la carencia de seguridad social.

En este contexto, es necesario implementar acciones que ayuden a fortalecer la apropiación de la seguridad social como un derecho inherente a su trabajo en el sector agrícola. Además, deben fortalecerse las capacidades de las trabajadoras en lo individual y en las colectivas que les apoyan para que puedan verificar si están dadas de alta ante el IMSS, durante qué periodo y con qué salario y, en caso de que haya irregularidades, cómo denunciarlas.

Riesgos en el trabajo

- **Garantizar la correcta implementación de protocolos de seguridad en el trabajo.**

Debido a los riesgos asociados al trabajo agrícola, las empresas deben crear y difundir, a través de capacitaciones y materiales pedagógicos que procuren el bienestar de las y los trabajadores, protocolos de seguridad para el uso de maquinaria agrícola, pesticidas y otros productos. Resulta esencial implementar mecanismos de primeros auxilios y respuesta inmediata a accidentes en el campo, mediante la capacitación del personal, la contratación de personal médico y la provisión de materiales suficientes para emergencias.

Además, los protocolos de seguridad deben basarse en el Manual para el buen uso y manejo de plaguicidas en el campo (2019) de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y lo establecido en la NOM-003-STPS 2023 “Actividades Agrícolas-condiciones de seguridad y salud en el trabajo”. Aunado a esto, las empresas agrícolas deben brindar equipos de protección para el cuerpo, manos, pies y ojos/cara, así como instrucciones para su correcto uso.

- **Garantizar el cumplimiento de la infraestructura necesaria para proporcionar condiciones adecuadas de salubridad y atención médica.**

Se debe asegurar la instalación de baños separados para mujeres y hombres, conectados al alcantarillado público o a un pozo séptico, con lavabos, agua, jabón, depósitos sanitarios adecuados y puertas que se cierren para reducir el riesgo de infecciones, violencia sexual, garantizar la privacidad y coadyuvar a una gestión menstrual justa.

Es vital proporcionar viviendas habitables para todos y todas las trabajadoras, con acceso a servicios básicos como agua, instalaciones sanitarias adecuadas, energía para la cocción, calefacción, alumbrado y espacios para eliminación de residuos. Estas viviendas deben contar con transporte para escuelas, guarderías, servicios médicos y oportunidades laborales, evitando así la segregación.

Violencias por razones de género y discriminación

- **Crear protocolos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en los centros de trabajo.**

Las empresas agrícolas deben cumplir con el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT para erradicar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, mismo que incluye el lugar de trabajo; los lugares en donde se les paga, descansan y comen, así como instalaciones sanitarias y vestidores; los desplazamientos del hogar al centro de trabajo; el alojamiento proporcionado por el empleador y las comunicaciones relacionadas con el trabajo.

Además, deben colaborar con unidades de género y especialistas en la materia, como la Unidad de Igualdad de Género de la STPS, los Centros de Justicia para las Mujeres o los Institutos Estatales de las Mujeres, para la creación de protocolos que contribuyan a la prevención, atención y respuesta a la violencia de género a la que se enfrentan las trabajadoras. Estos últimos deben seguir el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo propuesto por la STPS, en donde se incluye la definición de los términos y conductas sancionadas, así como los canales de denuncia accesibles y seguros.

Se recomienda establecer un mecanismo integral de seguimiento y transparencia para la implementación del Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, que incluya la generación y publicación periódica de información desagregada por sexo, sector y tipo de inspección, así como la creación de indicadores que permitan evaluar su impacto en la detección, atención y sanción de la violencia y discriminación por razón de género en los centros de trabajo.

- **Fortalecer los mecanismos de denuncia** de las violencias por razones de género y coordinar interinstitucionalmente su atención.

Para atender las violencias por razones de género hacia las trabajadoras agrícolas, es fundamental que las empresas del sector implementen mecanismos accesibles, seguros y confiables para la denuncia de casos de acoso, hostigamiento, violencia sexual y cualquier otra forma de violencia de género en los centros de trabajo. Estos mecanismos deben ser accesibles y ampliamente difundidos entre las trabajadoras, considerando las diversidades lingüísticas, culturales y de acceso a la información.

Además, las empresas deben capacitar de manera continua a su personal directivo y operativo sobre el Protocolo de Inspección Laboral con Perspectiva de Género, garantizando su cumplimiento durante las inspecciones laborales y considerándolo una herramienta efectiva para prevenir y sancionar actos de violencia de género. También se recomienda establecer canales de denuncia confidenciales, como líneas telefónicas y plataformas digitales, así como designar personal especializado en atención con perspectiva de género.

Cuidados

- **Incrementar la oferta de guarderías** y centros de cuidado infantiles en los campos agrícolas.

La ausencia de guarderías para familias que trabajan en los campos agrícolas aumenta la carga de trabajo de las mujeres e impide su desarrollo. Por ello, las empresas agrícolas y el IMSS, deben procurar convenios de colaboración para garantizar servicios de cuidado infantil justos que se adapten al calendario de trabajo y cuenten con personal especializado para cuidar. Además, las estrategias de comunicación deben estar enfocadas a las y los trabajadores, evitando sesgos de género, que difundan la inscripción a guarderías como un derecho que beneficia a madres, padres, niñas y niños y expliquen las instrucciones para realizar los trámites.

Vigilancia de derechos laborales

- **Realizar cruces de la información de diversas dependencias clave** para focalizar y eficientar los procesos de vigilancia laboral.

Tomando en cuenta el contexto de limitada disponibilidad de recursos económicos y humanos es importante optimizar los esfuerzos. Por ello, el cruce de información generada por dependencias como la STPS, el IMSS, el INEGI y dependencias locales, hará más eficientes las actividades de vigilancia y ayudará a alcanzar mejores resultados. Con ello, sería posible identificar localidades con “puntos rojos” en la violación de derechos laborales, temporalidades e incluso identificar patrones de comportamiento que permitan entender estos fenómenos y cómo atenderlos de mejor manera.

- **Fortalecer el presupuesto asignado a las acciones de inspección**, tanto a nivel federal como estatal, utilizando como fuente de financiamiento el cobro de multas.

Actualmente, la falta de recursos limita la capacidad de las autoridades para realizar visitas, identificar irregularidades y sancionar a los empleadores que incumplen sus obligaciones. Esto perpetúa condiciones laborales precarias, particularmente para las mujeres trabajadoras agrícolas, quienes enfrentan mayores riesgos de explotación y exclusión.

Una opción viable para financiar este fortalecimiento es destinar al presupuesto de inspección los recursos provenientes del cobro de multas a empleadores infractores. Este mecanismo no solo permitiría una fuente constante de financiamiento, sino que también reforzaría el efecto disuasivo de las sanciones. Para ello, sería necesario establecer mecanismos normativos y operativos que aseguren la reinversión de estos ingresos en acciones específicas de vigilancia laboral, priorizando las regiones con mayor concentración de trabajo agrícola y altos niveles de informalidad.

- **Publicar información estratégica sobre las actividades** para vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, de manera proactiva, periódica y desagregada por sexo.

Esto implica que las instituciones responsables de la inspección laboral, tanto a nivel federal como estatal, deben publicar de forma regular informes, estadísticas y datos relevantes sobre las inspecciones realizadas, las violaciones detectadas, las sanciones impuestas y las medidas de reparación implementadas.

La información debe estar desagregada por sexo para visibilizar las desigualdades que enfrentan las mujeres en el sector agrícola y para que las autoridades puedan identificar patrones y áreas prioritarias de atención. Esta publicación proactiva de información permitirá un mayor escrutinio público de las acciones gubernamentales, fomentando la rendición de cuentas y la mejora continua en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras agrícolas.

Referencias

- Arellano Gálvez, M. (2014). Violencia laboral contra jornaleras agrícolas en tres comunidades del noroeste de México. *Región y Sociedad*, 26(especial 4), 155-187. <https://www.scielo.org.mx/scielophp?script=sciarttext&pid=S1870-39252014000600007>
- Auditoría Superior de la Federación. (2020). Auditoría de Desempeño: 2021-0-14100-07-0352-2022. <http://www.asfdatos.gob.mx/>
- 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/Politicas_publicas_jornaleros_agricolas_CECIG_2016_11_15.pdf
- 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
- 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. Ejercicio fiscal 2023 [Informe final].
- Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil. (2020, 14 de julio). ¿*Sabes qué es un CAI?* <https://www.gob.mx/consejonacionalcai/articulos/sabes-que-es-un-cai>
- Flores Mariscal, J. R. (2020). *El trabajo jornalero agrícola: sus condiciones de precariedad en México y experiencias en la región latinoamericana para mejorar su acceso a la seguridad social*. <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/el-trabajo-jornalero-agricola-sus-condiciones-de-precariedad-en-mexico-y-experiencias-en-la-region-latinoamericana-para-mejorar-su-acceso-a-la-seguridad-social.pdf>
- INEGI. (2016) “Estadísticas a propósito del día del trabajador agrícola (15 de mayo). https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2016/agricola2016_0.pdf
- INEGI. (2019). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones. https://www.snieg.mx/Documentos/Normatividad/Vigente/SINCO_2019.pdf

INEGI (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/> [Conjunto de datos].

INEGI. (2023). Censo agropecuario 2022, resultados definitivos. <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/el-trabajo-jornalero-agricola-sus-condiciones-de-precariedad-en-mexico-y-experiencias-en-la-region-latinoamericana-para-mejorar-su-acceso-a-la-seguridad-social.pdf>

INEGI. (2024). *Informe estatal del Centro de Justicia para las Mujeres: [Baja California Sur]*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cjm/2023/doc/cjm2023_bcs.pdf

INEGI. (2024). *Informe estatal del Centro de Justicia para las Mujeres: [Sonora]*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cjm/2023/doc/cjm2023_son.pdf

INEGI. (2024). *Informe estatal del Centro de Justicia para las Mujeres: [Sinaloa]*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cjm/2023/doc/cjm2023_sin.pdf

Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2020). En México 2.3 millones de personas son jornaleras agrícolas: Conasami.

<https://www.gob.mx/idesol/prensa/en-mexico-2-3-millones-de-personas-son-jornaleras-agricolas-conasami#:~:text=%E2%80%9CLas%20personas%20jornaleras%20agr%C3%ADcolas%20que,laborales%20y%20su%20origen%20%C3%A9tnico%E2%80%9D>.

Intersecta. (2023). La violencia en el mundo del trabajo. *Intersecta*. Jornaleros en la Agricultura de Exportación. (2024). Reporte Oportuno 3 Mercado laboral en el sector agrícola. <https://jornamex.com/textos/Reporteoportuno3.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). Martínez Alba, María Guadalupe, Mata Zamores, Silvia, Díaz Carreto, Emilio, Molina Morejón, Víctor Manuel, & Gutiérrez Velasco, Juan Ramón. (2022). Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes. *Región y sociedad*, 34, <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1539>

Moreno, A. (2023). Derechos humanos de las mujeres indígenas jornaleras migrantes en Guanajuato. En M. Vilches.(Ed.). (pp. 116-128) Personas Migrantes Jornaleras Agrícolas. https://migrante.guanajuato.gob.mx/docs/2509/Jornaleros_Migrantes_VF.pdf

Norma Oficial Mexicana NOM-003-STPS-2023, denominada “Actividades agrícolas- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo” https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5715162&fecha=25/01/2024#gsc.tab=0

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2022). La Inspección Federal del Trabajo en México. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_862984.pdf

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

OMS y UNICEF. (2023, 6 de julio). *Las mujeres y las niñas son las más afectadas por la crisis del agua y el saneamiento - Nuevo informe de UNICEF y la OMS.* Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/06-07-2023-women-and-girls-bear-brunt-of-water-and-sanitation-crisis---new-unicef-who-report>

Oxfam México (2024). “Guía de Debida Diligencia en Derechos Humanos para Empresas del Sector Agroalimentario” Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas (2019) “Diagnóstico y propuestas sobre las condiciones de vida, de trabajo y salarios de los jornaleros y jornaleras agrícolas”

https://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2021/07/Informe_Salarios_2019.pdf

Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. (2019). Violación de *derechos de las y los jornaleros agrícolas.. Primer informe.* Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública A.C.

https://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2019/03/INFORME_RNJJA_2019.pdf

Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. (2020). “La población jornalera agrícola interna en México frente a la pandemia de Covid-19”

https://proyectoperiplo.org/wp-content/uploads/2021/07/Red_Nacional_de_Jornaleros_y_Jornaleras_Agricolas_-_Mexico.pdf

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/>

Rojas-Rangel, T.J. (2019). Trayectorias escolares de hijos de familias agrícolas migrantes en Sonora, México. *Región y Sociedad*, 31, e1181. <https://doi.org/10.22198/rys2019/31/1181>

Sánchez Saldaña, K., & Saldaña Ramírez, A. (2021). Albergue de Jornaleros Agrícolas en Morelos: Un espacio de intercambio y reconocimiento. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(49), 117-137. <http://dx.doi.org/10.26489/rvs.v34i49.5>

Secretaría de Desarrollo Social. (2009). Pobreza, migración y capacidades básicas en la población jornalera agrícola en México. Resultados de la Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas 2009.

<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/sedesol-2009-pobreza-migracion-y-capacidades.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Protocolo de inspección en materia de trabajo*. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/897619/PROTOCOLO_INSPECCION_LABORAL-16FEB.pdf

Sifuentes Ocegueda, Emma Lorena, Rivera Flores, Karla Yanin & Sifuentes Ocegueda, Ana Teresa. (2018). Tiempos de vida de las mujeres en el medio rural. Trabajos de cuidado y opciones productivas en Nayarit, México. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de Géneros*. 2(23). <http://dspace.uan.mx:8080/jspui/handle/123456789/1811>

Tlachinollan. Centro de Derechos Humanos de la Montaña Tlachinollan (2024). “XXX Informe de actividades (Septiembre 2023 - Octubre 2024).

<https://www.tlachinollan.org/wp-content/uploads/2024/12/Informe-XXX-Memoria-imbatible-corazon-de-acero.pdf>

Velasco, L., Coubès, M. L., & Contreras, O. F. (2020). Los jornaleros agrícolas migrantes: Poblaciones vulnerables ante COVID-19 (Documentos de Contingencia No. 1). El Colegio de la Frontera Norte. https://www.colef.mx/estudiosdeelcolef/wp-content/uploads/2020/05/Jornaleros_-COVID-19_final.pdf

Anexos

Anexo 1. Trabajadoras entrevistadas en Sinaloa y Baja California

Organización	Lugar	Fecha	Persona
Unión de Jornaleros Agrícolas	Guasave, Sinaloa	26/07/2024	María Inés
			Rosa Isela
			Lucia
			Hermelinda
Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes de Sinaloa	Guasave, Sinaloa	27/07/2024	Irlanda
			Dolores
			Lourdes
			Nubia
			Alejandra
Sindicato Nacional de Jornaleros Agrícolas // Mujeres Unidas para la Defensa de Jornaleras e Indígenas	San Quintin, Baja California	29/07/24	Rosa
			Verónica
			Zoe
			Abelina
			Leonides
			Anónima
			Anónima

Anexo 2. Solicitud 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.

Anexo 3. Personas trabajadoras del campo afiliada al IMSS por sexo y estado³⁴ en 2023

Entidad	Hombres	Mujeres	% de mujeres en relación al total
Nacional	430,353	184,209	30%
Aguascalientes	7,074	2,337	25%
Baja California	21,069	12,431	37%
Baja California Sur	8,263	3,691	31%
Campeche	2,168	495	19%
Coahuila	12,685	2,746	18%
Colima	7,225	2,752	28%
Chiapas	11,250	3,824	25%
Chihuahua	13,603	3,989	23%
Ciudad de México	38	33	46%
Durango	5,440	1,052	16%
Guanajuato	25,280	14,539	37%
Guerrero	816	230	22%
Hidalgo	1,584	754	32%
Jalisco	69,396	31,718	31%
México	3,791	2,098	36%
Michoacán	42,434	19,458	31%
Morelos	5,545	3,018	35%
Nayarit	10,236	4,218	29%
Nuevo León	4,108	893	18%
Oaxaca	3,243	729	18%

³⁴ Para los estados (Ciudad de México, Estado de México y Veracruz) en los que la información del IMSS se presentaba en dos regiones, se sumaron los registros para presentar información agregada de toda la entidad.

Puebla	12,826	5,205	29%
Querétaro	10,728	6,941	39%
Quintana Roo	1,575	711	31%
San Luis Potosí	14,590	4,846	25%
Sinaloa	44,785	24,721	36%
Sonora	27,630	10,767	28%
Tabasco	6,109	1,938	24%
Tamaulipas	11,442	2,732	19%
Tlaxcala	494	244	33%
Veracruz	34,434	11,743	25%
Yucatán	3,965	711	15%
Zacatecas	6,527	2,645	29%

Fuente: elaboración propia con información de la Memoria estadística del IMSS 2023, Capítulo I - Asegurados.

Anexo 4. Denuncias presentadas ante el IMSS por personas trabajadoras agrícolas o sus representantes debido a problemáticas en su registro

Entidad	Número de denuncias	% en relación al total
Aguascalientes	11	1,9%
Baja California	14	2,4%
Baja California Sur	93	15,8%
Campeche	3	0,5%
Coahuila	3	0,5%
Colima	2	0,3%
Chiapas	5	0,8%
Chihuahua	4	0,7%
Ciudad de México	13	2,2%
Durango	NA	0,0%
Guanajuato	64	10,9%
Guerrero	NA	0,0%
Hidalgo	5	0,8%
Jalisco	26	4,4%
Estado de México	24	4,1%
Michoacán	NA	0,0%
Morelos	20	3,4%
Nayarit	44	7,5%
Nuevo León	2	0,3%
Oaxaca	4	0,7%
Puebla	4	0,7%
Querétaro	172	29,2%
Quintana Roo	NA	0,0%
San Luis Potosí	NA	0,0%
Sinaloa	23	3,9%
Sonora	9	1,5%
Tabasco	7	1,2%
Tamaulipas	5	0,8%
Tlaxcala	NA	0,0%
Veracruz	16	2,7%
Yucatán	11	1,9%
Zacatecas	5	0,8%
Nacional	589	100,0%

Fuente: elaboración propia con información de la solicitud con folio 330018024034990.

Anexo 5. Accidentes de trabajo³⁵ registrados de personas trabajadoras agrícolas³⁶ registrados por el IMSS 2000-2024

Año	Hombres	Mujeres	No Identificados	Total	% de accidentes de mujeres en relación al total
2000	4,416	290	NA	4,706	6%
2001	4,470	349	NA	4,819	7%
2002	3,881	349	NA	4,230	8%
2003	3,491	377	NA	3,868	10%
2004	3,220	325	NA	3,545	9%
2005	8,478	779	NA	9,257	8%
2006	2,265	313	NA	2,578	12%
2007	1,990	301	NA	2,291	13%
2008	3,497	584	413	4,081	14%
2009	4,034	657	242	4,691	14%
2010	4,468	834	225	5,302	16%
2011	4,899	895	87	5,794	15%
2012	4,722	959	66	5,681	17%
2013	4,826	1,039	NA	5,865	18%
2014	4,756	1,101	NA	5,857	19%
2015	4,889	1,257	NA	6,146	20%
2016	4,835	1,384	NA	6,219	22%

35 Excluye accidentes en trayecto.

36 Con actividad económica igual a “0101 - Agricultura” de acuerdo con el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, 2002.

2017	5,503	1,849	NA	7,352	25%
2018	3,487	1,245	NA	4,732	26%
2019	5,832	1,985	NA	7,817	25%
2020	4,540	1,818	NA	6,358	29%
2021	4,358	2,057	NA	6,415	32%
2022	4,668	2,182	NA	6,850	32%
2023	4,990	2,350	NA	7,340	32%
2024	3,001	1,584	NA	4,585	35%
Total	109,516	26,863	1,033	136,379	20%

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

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo



Financiado por
la Unión Europea