



# DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS EN SU ENTORNO LABORAL EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

*Secretaría del Trabajo y Previsión Social*

*Gobierno del Estado de San Luis Potosí*



**SAN LUIS POTOSÍ**  
PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

**STPS**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



# Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos de las personas jornaleras agrícolas en su entorno laboral

## DIRECTORIO

AUTORIDADES PARTICIPANTES	
Delegación Federal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Secretaría General de Gobierno	Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios

ORGANISMOS AUTÓNOMOS	
Comisión Estatal de Derechos Humanos	Universidad Autónoma de San Luis Potosí

## COLABORADORES DIRECTOS:

Alejandro Flores Eraña  
Hugo Ulises Valencia Gordillo  
Jorge Edgardo Cázares Rivas  
Laura Aguilar Pérez  
León Felipe Cantú Pérez  
Lucero Vázquez Vázquez  
Luis Gerardo Aldaco Ortega  
María Olvido Rodríguez Vázquez  
Ma. Verónica Onofre Serment  
Miguel Ángel Revuelta Estrada  
Patricia Elizabeth Cossío Torres  
Raúl Arredondo Saenz  
Ricardo Villaseñor de los Santos  
Yolanda Cruz Donjuán

Imagen de portada tomada del portal virtual de [www.vocesmesoamericanas.org](http://www.vocesmesoamericanas.org)

## ÍNDICE

I.	Introducción	1
II.	Antecedentes	2
III.	Marco Jurídico	3
IV.	Glosario de términos y siglas	6
V.	Metodología	10
	A. Proceso Participativo Interinstitucional	11
	B. Desarrollo de encuestas	14
	C. Implementación de encuestas	15
	D. Sistematización de información	17
VI.	Información General sobre la relación entre Persona Empleadora y Persona Jornalera Agrícola	19
VII.	Problemáticas detectadas sobre los derechos humanos de las Personas Jornaleras Agrícolas	25
	A. Sobre el Derecho al Trabajo	25
	1. Definición y Contenido del Derecho	25
	2. Contexto migratorio en el Derecho al Trabajo de las Personas Jornaleras Agrícolas	27
	3. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho al Trabajo de las Personas Jornaleras Agrícolas	30
	3.1 Salario insuficiente	30
	3.2 Incertidumbre en el método de contratación	32
	3.3 Brecha en la igualdad de género	34
	3.4 Falta de capacitación adecuada	35
	4. Áreas de Oportunidad	35
	4.1 Incrementar presencia de la autoridad (es) en las temporadas altas identificadas	36
	4.2 Intensificar la supervisión a las capacitaciones dirigidas a las Personas Jornaleras Agrícolas	38
	A.I. Derecho a un Trato Digno en el Derecho al Trabajo de las Personas Jornaleras Agrícolas	40
	1. Definición y Contenido del Derecho	40
	2. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho a un Trato Digno de las Personas Jornaleras Agrícolas	42
	2.1 Incertidumbre jurídica en la relación laboral	42
	2.1.1 Irregularidades en las prestaciones de Ley	44
	2.1.2 Irregularidades en la jornada laboral	45
	2.2 Desigualdad en las condiciones laborales	46
	2.3 Exposición innecesaria a riesgos laborales	48
	2.4 Desconocimiento de sus derechos	50
	3. Áreas de Oportunidad	51
	3.1 Regulación de los medios de transporte	51
	3.2 Intensificar la supervisión de las condiciones de vivienda de las Personas Jornaleras Agrícolas	52
	A.II Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad como componente del Trabajo de las Personas Jornaleras Agrícolas	55

1. Definición y Contenido del Derecho	55
2. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad de las Personas Jornaleras Agrícolas	55
2.1 Pérdida de cohesión social	55
2.2 Falta de oportunidades para su desarrollo	56
3. Áreas de Oportunidad	59
3.1 Desarrollo de atención prioritaria a la niñez de las poblaciones agrícolas	59
B. Sobre el derecho a la Salud en la actividad de las Personas Jornaleras Agrícolas	61
1. Definición y Contenido del Derecho	61
2. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho a la Salud de las Personas Jornaleras Agrícolas	62
2.1 Afectaciones directas a la salud de las Personas Jornaleras Agrícolas	63
2.2 Falta de Atención médica	64
3. Áreas de Oportunidad	65
3.1 Implementar brigadas de atención médica focalizadas	66
3.2 Supervisar/ Garantizar atención médica básica en las empresas agrícolas	66
C. Barreras en el Acceso a la Educación de las Personas Jornaleras Agrícolas	69
VIII. Conclusiones y propuestas	71
IX. Bibliografía	80

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Registro Estatal de Fincas o Centros de Trabajo Agrícola ubicados en los Municipios del Estado de San Luis Potosí, elaborado en conjunto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se identificaron en la entidad federativa un aproximado de 435 centros de trabajo agrícolas, concentrándose el 54.7% en la zona huasteca.

A la par de este Registro Estatal, se elaboró el presente “Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos de las personas jornaleras agrícolas en su entorno laboral en el Estado de San Luis Potosí”, con el propósito de identificar y visualizar la situación del respeto a los derechos humanos de las personas jornaleras agrícolas que laboran en ranchos o centros de trabajo en San Luis Potosí y con ello atender la Recomendación 70/2016, emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

De esta manera, el primer apartado corresponde a la citada recomendación, desarrollándose como los antecedentes del diagnóstico. Posteriormente, se aborda el apartado de Marco Jurídico, donde se enlistan los diferentes ordenamientos jurídicos internacionales, federales y estatales que reconocen los diferentes derechos humanos de las personas jornaleras agrícolas, así como los esquemas de organización y trabajo.

Como tercer apartado se incluye el glosario de términos y siglas que serán utilizados a lo largo del diagnóstico, con excepción de los derechos humanos vinculados directamente al trabajo, los cuales son desarrollados de manera más amplia, previo a la interpretación de resultados. El cuarto apartado, expone el proceso metodológico empleado para la elaboración del diagnóstico y de su principal insumo, las encuestas a personas empleadoras y personas jornaleras agrícolas.

Finalmente, se presentan los resultados obtenidos mediante los instrumentos de encuestas en dos apartados, el primero presentando información de carácter general sobre la situación que existe entre la relación de personas empleadoras y personas jornaleras agrícolas y, en segundo lugar, desglosando los resultados obtenidos conforme a los derechos humanos al trabajo, el trato digno, la salud, la educación y el libre desarrollo de la personalidad.

En suma, el objetivo de la presente investigación es ser una herramienta que ayude a orientar las actividades del Estado a través de la focalización de políticas públicas que tiendan a resolver las principales violaciones a derechos humanos que histórica y estructuralmente han aquejado a este sector de la población.

## ANTECEDENTES

El 29 de diciembre de 2016, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos emitió la Recomendación 70/2016, dirigida a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y al Gobierno Constitucional del Estado de San Luis Potosí, sobre “el caso de las violaciones a los derechos al libre desarrollo de la personalidad, al trato digno y al interés superior de la niñez, al derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y a la procuración de justicia, en agravio de V1, V2, V3, V4 y demás jornaleros agrícolas indígenas localizados en una finca en Villa Juárez, San Luis Potosí.”

La Recomendación antes señalada fue emitida por las violaciones a derechos humanos ocurridas durante las supervisiones para prevenir y detectar posibles actos de trata de personas y trabajo infantil, en agravio de un grupo de personas jornaleras agrícolas indígenas Nahuas, localizadas en un campo agrícola del municipio de Villa Juárez, San Luis Potosí.

En el citado lugar, se localizaron a niñas y niños de entre 4 y 12 años de edad laborando en el campo, además de acreditar diferentes violaciones a derechos humanos de personas jornaleras agrícolas, como son al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la seguridad jurídica, a la procuración de justicia, al trato digno y al interés superior de la niñez.

A partir de esta situación, la CNDH dirigió al Gobierno del Estado de San Luis Potosí siete recomendaciones, de entre las cuales destaca el segundo punto recomendatorio, que señala:

En coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social federal, se elabore un diagnóstico sobre la situación específica de las y los jornaleros agrícolas en el Estado de San Luis Potosí, en donde a través de un proceso participativo se incluya a miembros de la academia especialistas en la materia de derechos humanos y trata de personas, servidores públicos de dependencias relacionadas con la atención de las poblaciones agrícolas indígenas regionales, así como en materia de derechos de niños, niñas y adolescentes, se considere la visibilización y/o identificación de la población jornalera agrícola indígena migrante interna, así como residente, que trabajen en ranchos, fincas y/o empresas dedicadas al campo en San Luis Potosí, y se remitan a este Organismo Nacional las constancias de su cumplimiento.

Como atención al punto anterior, se elabora el presente diagnóstico sobre la base de la aplicación de encuestas a 121 personas jornaleras agrícolas y 25 personas empleadoras en 18 ranchos o centros agrícolas ubicados en los 12 municipios con el mayor número de quejas conforme a los datos proporcionados por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí.

## MARCO JURÍDICO

Los derechos humanos de las personas jornaleras agrícolas son reconocidos por diferentes instrumentos normativos a nivel internacional, nacional y estatal, los cuales deben ser respetados, protegidos y garantizados por todas las autoridades, así como por las personas empleadoras en ranchos o centros agrícolas durante su relación patrón-persona jornalera agrícola.

A continuación se enlistan de manera enunciativa, más no limitativa, los instrumentos normativos aplicables con la materia del presente diagnóstico.

### INTERNACIONAL

A nivel internacional, los principales instrumentos normativos sobre esta materia provienen de la Organización de las Naciones Unidas y sus diferentes comisiones en materia de derechos humanos, resaltando la de su agencia tripartita conocida como Organización Internacional del Trabajo, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros con el propósito de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de mujeres y hombres<sup>1</sup>.

De la misma manera, resalta el papel de la Convención Americana de Derechos Humanos, también conocido como Pacto de San José, al ser el instrumento principal en materia de derechos humanos a nivel regional y con una aplicación obligatoria para el Estado mexicano.

- Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José);
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención sobre los Derechos del Niño;
- Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso;
- Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración;
- Convenio 102 de la OIT sobre la Seguridad Social
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso;
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación);
- Convenio 129 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura);
- Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo;
- Convenio 143 de la OIT sobre los Trabajadores Migrantes;
- Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores;
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales;
- Convenio 182 de la OIT sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación;
- Convenio 184 de la OIT sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura

---

<sup>1</sup> Ver OIT, *Acerca de la OIT*, consultado el 14 de enero de 2019, disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

- Convenio Consultivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe;
- Convenio Internacional del Trabajo relativo a la indemnización por accidente del trabajo en la agricultura
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas;
- Declaración sobre los Derechos de los Niños y de las Niñas;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Observación General No. 5 del Comité de los Derechos del Niño: Medidas generales de aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño;
- Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: el Derecho al Trabajo;
- Observación General No. 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: sobre el Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias;
- Protocolo de Inspección en materia de Seguridad e Higiene y Condiciones Generales de Trabajo, Computación y Adiestramiento para Centros de Trabajo en Actividades Agrícolas;
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños;
- Recomendación No. 24 del Comité de Protección de los Derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias

## NACIONAL

A nivel nacional, se cuentan con diferentes instrumentos normativos que abordan temas relacionados con la protección y respeto de los derechos humanos de personas jornaleras agrícolas, a partir del desarrollo de diversos temas como el desarrollo rural, la educación y el trabajo, así como contenidos específicos sobre derechos humanos, como son:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores;
- Ley de Desarrollo Rural Sustentable;
- Ley de Migración;
- Ley del Seguro Social;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Educación;
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Ley General de Salud;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos;
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Reglas de Operación del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas.



## ESTATAL

Finalmente, a nivel estatal se cuenta con diversas legislaciones que, a semejanza de la normatividad nacional, se encargan de regular diferentes aspectos de la relación laboral entre personas empleadores y personas jornaleras agrícolas, así como del reconocimiento de sus derechos humanos, entre los cuales se encuentran:

- Constitución Política del Estado de San Luis Potosí;
- Código Procesal Administrativo para el Estado de San Luis Potosí;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí;
- Ley de Fomento al Desarrollo Rural Sustentable del Estado de San Luis Potosí;
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de San Luis Potosí;
- Ley de Salud del Estado de San Luis Potosí;
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado;
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí;
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en materia de Trata de Personas; y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos delitos, para el Estado de San Luis Potosí;
- Reglamento de la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de San Luis Potosí.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS Y SIGLAS

Para fines del presente diagnóstico, se presenta el siguiente glosario con las definiciones de los términos que serán empleados a lo largo del documento:

**Autoridades:** Las y los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado.

**Autoridades federales:** Las y los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal.

**Cabos:** Persona que se encuentra a cargo de grupos o cuadrillas de personas jornaleras agrícolas sin llegar a contar con responsabilidades fijas o que pueden variar de acuerdo al centro o campo de trabajo agrícola.

**CEDH:** Comisión Estatal de Derechos Humanos.

**CEFIM:** Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios.

**CNDH:** Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**D.E.:** Desviación Estándar.

**Derecho Humano:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

**DFT:** Delegación Federal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

**Enfoque de Derechos Humanos:** Perspectiva para guiar la acción e intervención de las autoridades públicas, a través de sus diferentes planes y programas de desarrollo económico y social.

Ofrece un enfoque que puede ser aplicado para dirigir las acciones institucionales y las estrategias de intervención desde las instancias públicas en el cumplimiento de su mandato que implica el reconocimiento y ejercicio de los derechos, tanto individuales como colectivos, reconocidos y aprobados en las normativas internacionales y nacionales.

**Enfoque de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes:** Reconocimiento de las niñas, niños y adolescentes como personas titulares de derechos, con base en el respeto de su dignidad, vida, supervivencia, bienestar, salud, desarrollo, participación y no discriminación, garantizando integridad en el disfrute de sus derechos.

**Enfoque Intercultural:** Reconocimiento y respeto de las características y diferencias culturales, cosmovisiones, formas de vida, bajo un enfoque de inclusión e igualdad de oportunidades. La adopción de este enfoque implica el reconocimiento y la vigencia del derecho a la libertad de expresión, pensamiento, conciencia, religión, entre otros que preserven las características culturales de las poblaciones y sus identidades.

**Interés superior de la niñez:** Principio de la Convención sobre los Derechos del Niño cuya aplicación busca la mayor satisfacción de todas y cada una de las necesidades de niñas, niños y adolescentes. Su aplicación exige adoptar un enfoque basado en derechos que permita garantizar el respeto y protección a su dignidad e integridad física, psicológica, moral y espiritual.

**Persona Migrante:** Aquella persona que cambia su residencia de un Estado o Nación a otra, ya sea de forma temporal o permanente.

**Mecanismos de enganchamiento:** Prácticas utilizadas para convencer a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad de integrarse al trabajo jornalero agrícola. Estas prácticas pueden incluir el uso de engaños, préstamos, chantajes u otros tipos de coerción, representando con ello un posible caso de trata de personas.

**Niñas, niños:** Personas con menos de doce años de edad.

**NNA:** Niñas, Niños y Adolescentes.

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**Persona Empleadora (PE):** Aquella persona que emplea a las personas jornaleras agrícolas bajo el esquema de una relación laboral obrero-patrón, en un centro, ranchos o campo que desarrolla actividades agrícolas.

**Persona enganchadora:** Persona que se encarga de reunir a la mano de obra en sus lugares de origen y transportarlas a las zonas donde se le requiere y que en la mayoría de los casos cobran comisiones a las personas empleadoras por cada trabajador(a) reclutado(a), que

cobra un monto proporcional al volumen de trabajo realizado o se vuelven intermediarios entre la persona empleadora y la personas jornalera agrícola para la entrega de su remuneración

**Persona Jornalera Agrícola (PJA):** Aquella que percibe un salario por su fuerza de trabajo, en una actividad propia del campo agrícola.

**Persona Indígena:** Personas que se identifican como pertenecientes a una etnia, comunidad o pueblo indígena.

**Persona Servidora Pública:** Toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal o municipal incluyendo sus entidades.

**Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género y promover la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres.

**PIDESC:** Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Pueblos indígenas:** Colectividades que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

**Rancho agrícola:** Campo de trabajo donde un particular o empresa realiza actividades económicas centradas en el aprovechamiento agrícola de la tierra.

**Remuneración a destajo:** Método de pago a través del cual se determina un precio de trabajo con base en una unidad mínima de producto que debe ser entregada o procesada.

**SGG:** Secretaría General de Gobierno

**STPS:** Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

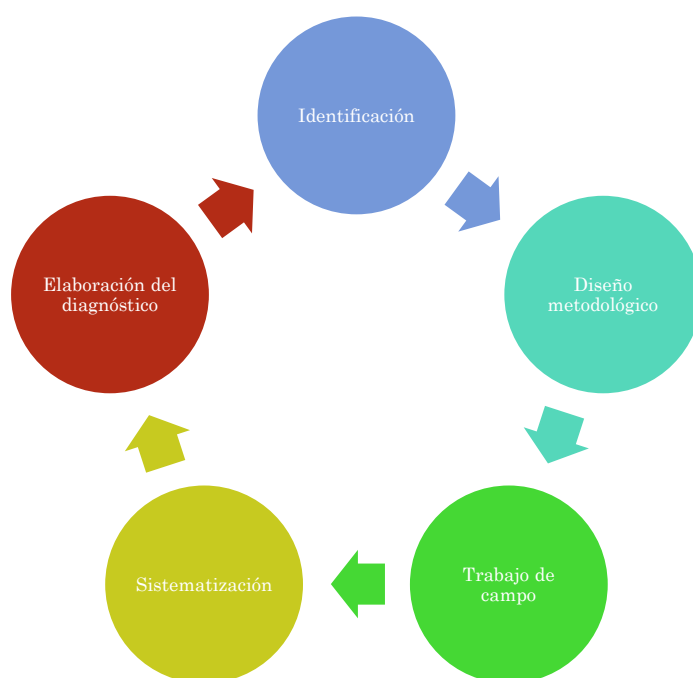
**UASLP:** Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

## METODOLOGÍA

A partir de lo señalado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en el segundo punto recomendatorio de la Recomendación 70/2016, se diseñó una metodología a partir de un proceso interinstitucional con base en el desarrollo de instrumentos de encuestas que permitieran recabar diferente información sobre la situación de las personas jornaleras agrícolas (PJA) en el estado de San Luis Potosí.

Este proceso interinstitucional se realizó a través de mesas de trabajo entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), la Delegación Federal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (DFT), la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) e investigadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), además de la colaboración de diferentes dependencias federales y estatales durante el desarrollo del diagnóstico.

Como punto de partida se utilizó la metodología compartida por la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEHD) respecto a su “Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas, Migrantes, Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial”. A partir de esta propuesta, se desarrolló una ruta crítica de actuación que permitiera iniciar el proceso diagnóstico:



Con base en esta ruta crítica, se presentó una metodología centrada en el desarrollo de instrumentos de encuestas que permitieran conocer la situación general y de respeto a los derechos humanos de las PJA en el estado de San Luis Potosí, y con ello presentar posibles conclusiones y recomendaciones para la atención de sus problemáticas.

La metodología para el desarrollo del presente diagnóstico se basó principalmente en cuatro puntos:

1. **Proceso participativo interinstitucional:** centrado en la planeación y recolección de datos que permitieran desarrollar una ruta crítica en colaboración de diferentes dependencias federales y estatales, así como de organismos autónomos e instituciones educativas;
2. **Desarrollo de los instrumentos de encuesta:** centrado en la elaboración por parte de la CEDH de los instrumentos de encuestas a implementar en los centros o ranchos agrícolas, considerando los derechos humanos a ser evaluados y los métodos de entrevista a utilizar.
3. **Implementación de los instrumentos de encuestas:** que aborda la recolección de información al definir los centros o ranchos agrícolas donde laboran las personas a encuestar.
4. **Sistematización de la información obtenida:** proceso por el que se sistematizan los datos obtenidos con el propósito de interpretarlos y, con ello, detectar las problemáticas de las PJA y sus posibles soluciones.
5. **Elaboración del diagnóstico utilizando el Enfoque Basado en Derechos Humanos:** que consiste en la identificación del estándar de derechos humanos trasgredidos, así como la precisión de las brechas en la capacidad de las PJA para materializar sus derechos y en la identificación de las principales falencias de la autoridad conforme a su marco legal, a partir de la sistematización e interpretación de los resultados.

#### A. PROCESO PARTICIPATIVO INTERINSTITUCIONAL

Posterior a la emisión de la Recomendación 70/2016, el 29 de diciembre de 2016 por parte de la CNDH, a inicios de 2017 se reunió personal de la DFT y STPS para atender los puntos recomendatorios segundo y séptimo, relacionados con la elaboración del presente diagnóstico y un registro estatal de fincas o centros de trabajo agrícola.

Con el propósito de obtener la información necesaria para conocer los alcances y puntos a desarrollar durante el diagnóstico se giró una invitación a diferentes dependencias federales y estatales, así como a organismos autónomos y especialistas sobre derechos humanos, trata de personas y atención de PJA, para compartir toda aquella información y documentos a su disposición relacionados con los temas a desarrollar por el diagnóstico.

De esta manera, se realizó un proceso participativo interinstitucional con las siguientes instituciones:

### Federales

- Delegación Federal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social
- Delegación Federal de la Secretaría de Desarrollo Social
- Delegación Federal de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
- Delegación Federal de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
- Delegación Federal del Instituto Mexicano del Seguro Social

### Estatales

- Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas
- Comisión Estatal de Derechos Humanos
- Consejo Estatal de Población
- Consejo Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios
- Instituto de Desarrollo Humanos y Social de los Pueblos y Comunidades Indígenas
- Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes
- Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos
- Secretaría de Desarrollo Social y Regional
- Secretaría de Educación del Gobierno del Estado
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social
- Secretaría General de Gobierno
- Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
- Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí

A partir de este proceso interinstitucional, la CEDH señaló que contaban con una ruta crítica que podría servir como base para la elaboración del diagnóstico, la cual proviene de su “Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial”, misma que sería compartida por parte de las personas coordinadoras de dicho Modelo.

De esta manera, se acordó la formulación de una ruta crítica basada en la propuesta metodológica proporcionada por la CEDH, estableciendo a las personas responsables de su elaboración mediante mesas de trabajo centradas en el desarrollo del diagnóstico con personal directivo de la STPS y la DFT, así como investigadores de la UASLP y personal de la CEDH encargado de la

Coordinación del “Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial”.

Así, se presentó la siguiente ruta crítica de actuación para el desarrollo del presente Diagnóstico:

Fase	Descripción	Responsables	
Identificación	Proceso de identificación de campos, fincas y ranchos agrícolas.	STPS CEDH	DFT
Diseño metodológico	Planeación y elaboración de encuestas a realizarse a PE y PJA.	STPS DFT	CEDH UASLP
Trabajo de campo	Toma de datos a través de la implementación de las encuestas.	STPS DFT	CEFIM
Sistematización	Proceso de sistematización de información.	UASLP	
Elaboración del diagnóstico	Redacción de documento diagnóstico con la información sistematizada e interpretada.	SGG	UASLP

Esta propuesta presentada por la CEDH a la STPS para el abordaje del diagnóstico, contiene un enfoque basado en cuatro ejes: Interculturalidad, Derechos Humanos, Género y Grupos de Edad; destacando además tres objetivos específicos:

1. Visibilizar y/o identificar a la población jornalera agrícola indígena migrante interna, así como residente, que trabaja en ranchos, fincas y/o empresas dedicadas al campo en el Estado.
2. Identificar las fincas o centros de trabajo agrícola en cada uno de los municipios del Estado, con la finalidad de integrar un censo de centros de trabajo.
3. Implementar acciones de prevención de la trata de personas en los centros, o de servicios forzados en el campo.

De la misma manera, se señaló la necesidad de considerar los estándares internacionales, así como la doctrina nacional al momento de elaborar las encuestas y sistematizar sus resultados, recalando la importancia de separar los datos ofrecidos por las PJA entre hombres, mujeres, personas migrantes, personas indígenas y NNA.

A partir de estas reuniones, se definió el marco normativo y conceptual a tomar en cuenta para el desarrollo de las encuestas y que son presentados en el presente diagnóstico, al igual que los derechos humanos cuyo respeto sería evaluado en los ranchos o centros agrícolas, elaborando las encuestas bajo el siguiente esquema de obtención de información:

- Información General;
- Derecho al Trabajo;
- Derecho a un Trato Digno;
- Derecho a la Salud
- Derecho a la Educación; y
- Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad.



## B. DESARROLLO DE ENCUESTAS

Una vez definida la ruta de actuación, el marco normativo y conceptual aplicable a las PJA, así como los derechos humanos que serían considerados para el desarrollo del diagnóstico, se comenzó la revisión de propuestas para elaborar los instrumentos de aplicación de encuestas dirigidas a las personas empleadores (PE) y PJA, con base en los instrumentos utilizados previamente por la CEDH.

Para este fin, dentro del segundo paso de la ruta crítica, denominada “diseño metodológico”, se decidió dividirla en los siguientes objetivos:

- Diseño de instrumentos (guías de observación y encuestas).
- Pilotaje de tiempo cronometrado.
- Cálculo de muestra.

El diseño de propuestas para los instrumentos de obtención de información culminó en una encuesta aplicada a PJA, con un total de 25 puntos de análisis generando un máximo de 110 reactivos, así como de un instrumento de encuesta dirigido a PE, que a su vez contaba con un total de 16 puntos de análisis y un máximo de 86 reactivos, mismos que se acompañan como anexo 1 al presente documento.

A partir de este instrumento de encuesta, la Coordinación del “Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial” de la CEDH apoyó con la aplicación piloto de los instrumentos en un rancho agrícola de la delegación de “Las Bocas”, consiguiendo los siguientes resultados:

Supuesto	Resultado	Comentarios
Aplicación de instrumento a PJA que hable y entienda el español	Encuesta contestada en 37 minutos	Se nota poca familiaridad con los términos utilizados
Aplicación de instrumento a PJA que no sepa leer ni escribir con apoyo del encuestador	Encuesta contestada en 28 minutos	Encuestador es capaz de apoyar con los términos que deben ser interpretados
Aplicación a PE con apoyo del encuestador	Encuesta contestada en 17 minutos	Ninguno

Finalmente, para calcular la muestra del universo total de ranchos o centros agrícolas, en un primer momento la STPS solicitó su apoyo a la Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios (CEFIM) para requerir información a los ayuntamientos sobre las licencias de funcionamiento de los ranchos agrícolas y establecer con base en su estadística un porcentaje del 20% de ranchos o centros agrícolas como punto de partida.

De la misma manera, y siguiendo con el trabajo realizado a partir del convenio de colaboración suscrito el 17 de julio de 2017 entre el Ejecutivo Federal a través de la DFT y el Gobernador del

Estado de San Luis Potosí, se realizó el registro estatal de fincas o centros de trabajo agrícola ubicados en los municipios del estado de San Luis Potosí, mediante el trabajo colectivo entre la DFT, la STPS, la CEDH, la UASLP, con la información recibida por la SEDESOL, el INEGI, el Consejo Nacional de Fomento Educativo en San Luis Potosí, IMSS y la Secretaría de Salud de San Luis Potosí, con los siguientes resultados:

Zona Altiplano	Zona Centro	Zona Media	Zona Huasteca	Total
50	99	48	238	435

### C. IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS

A partir del mapeo inicial, la mesa de trabajo del diagnóstico presentó diferentes propuestas sobre el número de ranchos que deberían ser analizados para obtener los resultados requeridos, tomando en consideración los recursos materiales y humanos, así como el tiempo que sería requerido para cada supuesto.

Por lo anterior, para culminar con un estudio de dicha magnitud en un corto periodo de tiempo, se concluyó realizar encuestas a 20 ranchos o centros de trabajo agrícolas tomando en consideración los datos de la CEDH referente al número de quejas presentadas por violaciones a derechos humanos en perjuicio de PJA, además de criterios de fuentes abiertas, cerradas y elección al azar.

De esta manera, el grupo de trabajo determinó cuantos ranchos o centros agrícolas serían evaluados por cada municipio con quejas relacionadas con la materia del diagnóstico, arrojando los siguientes resultados:

Zona	Municipios	Núm. de ranchos a encuestar
Zona Huasteca	Ciudad Valles	5
	El Naranjo	2
	Tamasopo	2
	Tamazunchale	2
Zona Media	Ciudad Fernández	2
	Rioverde	1
	Villa Juárez	1
Zona Altiplano	Matehuala	1
	Vanegas	1
Zona Centro	Soledad de Graciano Sánchez	1
	Villa de Arista	1
	Villa de Arriaga	1

Con el propósito de contar con el personal necesario para la implementación de las encuestas, se solicitó a través de la Secretaría General de Gobierno (SGG), la STPS y la DFT, apoyo a los ayuntamiento de los municipios seleccionados para designar a personas a su cargo para que, en

compañía del CEFIM y demás autoridades involucradas, se llevaran a cabo las encuestas en los ranchos que correspondieron a cada municipio

Una vez que los Ayuntamientos designaron al personal que apoyaría con el levantamiento de encuestas, el CEFIM realizó del 15 al 18 de mayo de 2018 las capacitaciones a los encuestadores respecto a los métodos a utilizar para apoyar a las PE y PJA en el llenado de los instrumentos de encuestas.

Fecha	Sede	Municipios convocados	Asistentes
15-05-2018	Ciudad Valles, Salón de Cabildo	Ciudad Valles, Tamuín, El Naranjo y Tamasopo	14
16-05-2018	Rioverde, Salón de Cabildo	Villa Juárez, Rioverde y Ciudad Fernández	8
17-05-2018	Matehuala, Centro Cultural	Vanegas y Matehuala	3
18-05-2018	Sala de Juntas del CEFIM	Villa de Arista, Villa de Arriaga y Soledad de Graciano Sánchez	7

Sede	Núm. de Municipios	de Encuestadores capacitados	Encuestas entregadas para PE	Encuestas entregadas para PJA
Ciudad Valles	4	14	12	90
Rioverde	3	8	16	40
Matehuala	2	3	8	20
CEFIM	3	7	24	56
<b>4 sedes</b>	<b>12 municipios</b>	<b>32 encuestadores</b>	<b>60 encuestas</b>	<b>206 encuestas</b>

Finalmente, se instruyó al personal capacitado que se tenía como fecha límite para la entrega al CEFIM de los instrumentos debidamente llenados el 25 de mayo de 2018, quien a su vez, remitió los resultados a la SGG el 8 de junio de 2018 para ser compartidos en la mesa de trabajo sobre el diagnóstico.

#### D. SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con los datos recabados por el CEFIM, se llenaron un total de 156 instrumentos de encuestas, 25 aplicados a PE y 121 a PJA, en un total de 18 ranchos agrícolas a lo largo de 11 municipios del estado de San Luis Potosí, conforme al desglose de la siguiente tabla:

Núm	Municipio	Ranchos Evaluados	Encuestas a PE	Encuestas a PJA
1	Ciudad Fernández	2	5	14
2	Ciudad Valles	4	4	21
3	El Naranjo	2	2	20
4	Matehuala	1	1	5
5	Rioverde	1	1	5
6	Soledad de Graciano Sánchez	1	2	2
7	Tamasopo	2	1	19
8	Tamuín	2	2	18
9	Villa de Arista	1	1	6
10	Villa de Arriaga	1	1	5
11	Villa Juárez	1	1	5
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>21</b>	<b>120</b>

Bajo este tenor, se presentaron problemas en dos ranchos agrícolas que se negaron a que su personal fuera encuestado por el equipo de trabajo. El primer caso se presentó en Ciudad Valles, donde se efectuaron dos visitas los días 18 y 25 de mayo de 2018 a diferentes horas del día sin encontrar a la persona encargada que permitiera el paso del equipo de trabajo con las PJA.

El segundo incidente ocurrió en el municipio de Vanegas, donde el encargado del rancho agrícola se negó a permitir el paso del personal de trabajo para entrevistarse con las personas jornaleras agrícolas, alegando una falta de notificación por la autoridad laboral competente, haciendo imposible el levantamiento de datos.

Finalmente, se hizo entrega de esta información a la investigadora de la UASLP, la Dra. Patricia Elizabeth Cossio Torres, quien en colaboración con Lucero Vázquez Vázquez, realizaron la sistematización de la información recolectada en los 18 ranchos agrícolas, misma que se desglosa en el presente Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos de las Personas Jornaleras Agrícolas en su entorno laboral en el Estado de San Luis Potosí.

## INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA RELACIÓN ENTRE PERSONA EMPLEADORA Y PERSONA JORNALERA AGRÍCOLA

Previo al análisis de la situación actual que guarda el respeto a los derechos humanos en los ranchos agrícolas evaluados en San Luis Potosí, se desarrolla en el presente apartado un desglose de la información de carácter general obtenida durante las encuestas dividida en dos rubros, lo referente a las personas empleadoras (PE) y los datos obtenidos de las personas jornaleras agrícolas (PJA).

Respecto a las PE, la muestra final estuvo representada por un total de 11 municipios del Estado de San Luis Potosí, donde se entrevistaron un total de 21 personas; en la tabla 1 puede apreciarse que el municipio con mayor número de empleadores encuestados fue Ciudad Fernández,

correspondiendo a un 23.8% de la muestra total; seguido por Ciudad Valles con un 19%. El resto de municipios tuvo un porcentaje constante siendo 4.8% el mínimo que concurre en 6 casos.

*Tabla 1. Distribución porcentual de municipios evaluados en el estado de San Luis Potosí, de acuerdo a las PE.*

MUNICIPIO	Frecuencia	Porcentaje
Ciudad Fernández	5	23.7
Ciudad Valles	4	19.0
El Naranjo	2	9.5
Matehuala	1	4.8
Rioverde	1	4.8
Soledad de Graciano Sánchez	2	9.5
Tamasopo	1	4.8
Tamuín	2	9.5
Villa de Arista	1	4.8
Villa de Arriaga	1	4.8
Villa Juárez	1	4.8
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

Por el lado de las PJA, se entrevistaron un total de 120 personas; en la tabla 2 puede apreciarse que el municipio con mayor número de PJA encuestadas fue Ciudad Valles, correspondiendo a un 17.4% de la muestra total, seguido por el Naranjo con un 16.5%.

*Tabla 2. Distribución porcentual de municipios evaluados en el estado de San Luis Potosí respecto a las PJA.*

MUNICIPIO	Frecuencia	Porcentaje
Ciudad Fernández	14	11.6
Ciudad Valles	21	17.5
El Naranjo	20	16.6
Matehuala	3	2.5
Rioverde	5	4.2
Soledad de Graciano Sánchez	2	1.7
Tamasopo	17	14.1
Tamuín	17	14.1
Villa de Arista	6	5.1
Villa de Arriaga	5	4.2
Villa Juárez	5	4.2
No contestó	5	4.2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

## PERSONAS EMPLEADORAS

Durante la implementación de las encuestas, de los 21 instrumentos aplicados a PE, en el 19% de los casos se entrevistó a la persona encargada del rancho agrícola, seguido del 14% de casos donde se entrevistó a la persona propietaria. El resto de instrumentos fue contestado por una variedad de directivos que van desde jefes de área, gerentes, supervisores y cabos.

Las PE son originarias en un 90.5% del estado de San Luis Potosí, un 4.8% son del estado de Guanajuato y un 4.8% del estado de Hidalgo. En la tabla 3 se observan los municipios de donde son originarios los empleadores entrevistados, en su mayoría (23.8%) son de Ciudad Fernández, seguido por Ciudad Valles (19%).

*Tabla 3. Distribución porcentual del municipio de origen de las PE entrevistadas.*

MUNICIPIO DE ORIGEN	Frecuencia	Porcentaje
Ciudad Fernández	5	23.7
Ciudad Valles	4	18.9
El Naranjo	2	9.5
Matehuala	1	4.8
Soledad de Graciano Sánchez	1	4.8
Tamasopo	1	4.8
Tamuín	2	9.5
Villa de Arista	1	4.8
villa de Arriaga	1	4.8
Villa Juárez	1	4.8
Celaya	1	4.8
Tulancingo	1	4.8
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

En lo que respecta a la edad de las PE, el promedio fue de 45.4 años (D.E. 13.5), con una mínima de 23 años y una máxima de 74 años. El 90.5% eran hombres y el 2.5% mujeres. Un 9.5% de los empleadores (2) pertenece a algún pueblo indígena, sin embargo, sólo 1 de ellos habla lengua indígena (tének). En cuanto a la escolaridad, se encontró que un 4.8% es analfabeta, sin embargo, un 30% tiene la licenciatura completa (ver tabla 4).

Tabla 4. Escolaridad de las PE entrevistadas.

ESCOLARIDAD	Frecuencia	Porcentaje
Analfabeta	1	4.8
Primaria completa	4	19.0
Secundaria incompleta	1	4.8
Secundaria completa	3	14.3
Preparatoria completa	4	19.0
Licenciatura incompleta	2	9.5
Licenciatura completa	6	28.6
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

## PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS

En lo que respecta a las PJA, de acuerdo con los resultados de las encuestas, un 90.9% son originarias del estado de San Luis Potosí, mientras que un 3.4% del estado de Chiapas y un 2.5% del estado de Hidalgo.

Tabla 5. Distribución porcentual del estado de origen de las PJA.

LUGAR DE ORIGEN	Frecuencia	Porcentaje
Chiapas	4	3.4
Hidalgo	3	2.5
Nuevo León	1	.8
Oaxaca	1	.8
San Luis Potosí	109	90.9
Tamaulipas	1	.8
Veracruz	1	.8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

De manera más específica, en la siguiente tabla se observan los municipios de donde son originarios las PJA, en la cual se puede apreciar que en su mayoría son originarios del municipio de Tamuín con un 14.5%, seguido de Tamasopo con un 11.3%.

Tabla 6. Distribución porcentual del municipio de origen de las PJA.

MUNICIPIO DE ORIGEN	Frecuencia	Porcentaje
Allende	1	0.8
Aquismón	11	9.2
Axtla de Terrazas	1	0.8
Chapulhuacán	1	0.8
Chihualtepec	1	0.8
Ciudad Fernández	8	6.7
Ciudad Valles	11	9.2
Coxcatlán	1	0.8
Guadalcázar	5	4.2
Hidalgo	1	0.8
Huehuetlán	1	0.8
Huejutla	1	0.8
Matehuala	3	2.5
Oaxaca	1	0.8
Rayón	1	0.8
Rioverde	8	6.7
San Luis Potosí	1	0.8
Soledad de Graciano Sánchez	1	0.8
Tamasopo	13	10.9
Tamazunchale	1	0.8
Tampamolón Corona	8	6.7
Tamuín	17	14.3
Tancanhuitz	5	4.2
Villa de Arriaga	5	4.2
Villa de Guadalupe	1	0.8
Villa Juárez	6	5
Xicoténcatl	1	4.2
No contestó	5	0.8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

Otro aspecto que pudo ser evaluado a través de las encuestas fue la situación de las tierras en posesión o laboradas por las mismas PJA. En este sentido el 21.6% refirieron que su padre o madre eran propietarios parcelarios. En cuanto al tipo de tenencia, el 70.8% refirió ser de tipo ejidal, seguida de un 16.7% de tipo comunal y un 12.5% pequeña propiedad.

Siguiendo con el punto anterior, 9.9% de las PJA señalaron que son dueñas de parcela. De esta proporción, el 80% manifestó trabajar su propia parcela, mientras que el 50% manifestó tenerla en descanso. Al respecto, el 88.9% de las PJA que trabajan su parcela reportó que los productos los usa para autoconsumo y el 11.1% los destina para ventas. En cuanto a los productos que más



cultivan un 80% reportó el maíz solamente; un 10% el maíz y el frijol; y otro 10% el maíz, frijol y calabaza.

Un último punto de interés general, corresponde a los diferentes procesos y trabajos agrícolas en los que han participado. Las PJA realizan trabajos en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación y que por lo tanto, requieren un traslado o habitar cerca del campo agrícola donde laboran<sup>2</sup>. Sobre este punto, se enlistan las respuestas brindadas por las PJA respecto a los procesos en que han participado.

*Tabla 7. Descripción de los procesos en los que han participado las PJA.*

PROCESOS	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de agroquímicos y fertilizantes, cosecha	1	1.1
Aplicación de agroquímicos y fertilizantes, cosecha y recolección, preparación del terreno	1	1.1
Corte de caña	14	16.1
Cosecha	22	25.3
Cosecha y empaque	3	3.4
Cosecha y recolección	6	6.9
Empaque	4	4.6
Preparación de cultivo y deshierbe	1	1.1
Preparación de terreno, siembra, aplicación de agroquímicos y fertilizantes, cosecha y recolección	2	2.2
Preparación de terreno, siembra, riego, deshierbe, aplicación de agroquímicos, cosecha y recolección	5	5.7
Preparación del terreno y siembra	2	2.3
Preparación del terreno, siembra, cosecha y recolección	1	1.1
Preparación del terreno, siembra, deshierbe, aplicación de agroquímicos y fertilizantes	1	1.1
Preparación del terreno, siembra, deshierbe, aplicación de agroquímicos y fertilizantes, cosecha	1	1.1
Preparación del terreno, siembra, deshierbe, aplicación de agroquímicos y fertilizantes, cosecha y recolección	1	1.1
Preparación del terreno, siembra, riego, deshierbe, aplicación de agroquímicos y fertilizantes y cosecha	1	1.1
Preparación del terreno, siembra, riego, deshierbe, cosecha y recolección	1	1.1
Siembra y cosecha	15	17.2
Siembra, cosecha y empaque	2	2.3
Siembra, cosecha y estibador	1	1.1
Siembra, cosecha y riego	2	2.2

<sup>2</sup> Ver artículo 279 Ter de la Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2018.

## PROBLEMÁTICAS DETECTADAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS

### A) SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO

La situación actual del derecho al trabajo y su respeto por parte de las PE en los centros de trabajo agrícola fue uno de los puntos centrales en el desarrollo de las encuestas y por lo tanto del presente diagnóstico. Sin embargo, el derecho al trabajo reconoce y protege una amplia variedad de tópicos, por lo que el siguiente concepto tiene como propósito delimitar lo que implica el respeto al derecho al trabajo, así como sus componentes del derecho al trato digno y al libre desarrollo de la personalidad y encuadrar los diferentes resultados obtenidos mediante las encuestas.

#### 1. Definición y contenido del derecho

Para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad<sup>3</sup>.

El derecho al trabajo está garantizado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>4</sup> (en adelante CPEUM), el cual establece que *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; además* prescribe diversas reglas para garantizar que las personas ejerzan el derecho al trabajo, sin abusos por parte de empleadores y en condiciones de igualdad y protección a su integridad física y mental.

En ese contexto, el artículo 123 constitucional regula detalladamente la jornada laboral, la edad mínima laboral, los días de descanso, la protección por maternidad y lactancia, las características del salario mínimo, sobre la habitación y vivienda, la obligación de la capacitación y adiestramiento, el derecho a huelga, entre otros.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>5</sup> en su artículo 6, establece que el derecho a trabajar *comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado*, debiendo el Estado realizar medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Las medidas establecidas en el PIDESC (Artículo 6.2), a efecto de lograr la plena efectividad del derecho al trabajo comprenden *la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural*

---

<sup>3</sup> Ver. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El Derecho al Trabajo. Observación General 18*, consultado el 14 de enero de 2019, disponible en: [http://www.bjdh.org.mx/universal/doc?ficha=CESCR\\_GC\\_18\\_PARR27](http://www.bjdh.org.mx/universal/doc?ficha=CESCR_GC_18_PARR27).

<sup>4</sup> Nota: En este trabajo no se abordarán los pormenores históricos ni evolutivos que llevaron a consagrar el derecho al trabajo en el artículo 123 de la CPEUM, únicamente se estudiará su contenido normativo.

<sup>5</sup> Vigente en México desde la publicación del Decreto Promulgatorio el 12 de mayo de 1981.

constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

En tanto el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"<sup>6</sup>, menciona que el derecho al trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Al igual que el PIDESC, el Protocolo señala diversas garantías que deben adoptar los Estados para lograr la efectividad del derecho, entre las que se encuentran: *la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.*

Con base en los ordenamientos señalados se infiere que el contenido esencial del derecho al trabajo, lo integran los siguientes elementos:

- a) El Trabajo digno, que se traduce en que las personas puedan vivir y desarrollarse en lo económico, social y cultural. Es decir que no sea únicamente un medio de subsistencia de vida, sino que permita el desarrollo de la persona en los ámbitos precisados.
- b) Que el trabajo sea libremente escogido, es decir la ausencia de mecanismos de enganchamiento con base a engaños y la ausencia de trata de personas.

## 2. Contexto migratorio en el Derecho al Trabajo de las Personas Jornaleras Agrícolas

Uno de los puntos que permitió abordar el desarrollo de las encuestas fue lo relacionado con las causas de migración de las PJA. En este sentido, se cuestionó de manera específica a las 120 PJA evaluadas, si la búsqueda de trabajo los motivaba a salir de su comunidad. Al respecto, y como puede observarse en la siguiente tabla, el 76.7% contestó que efectivamente migraba para poder obtener un trabajo, contrario al 2.5% que no migró, mientras que el 20.8% prefirió no contestar.

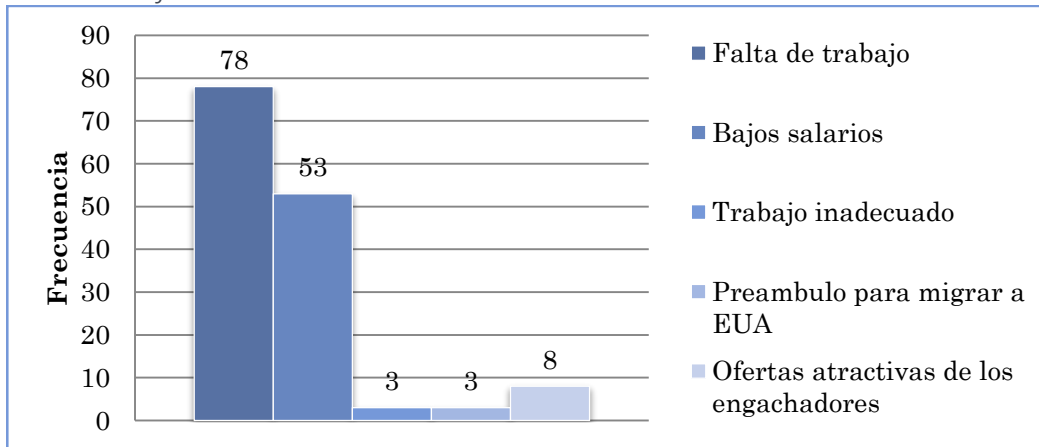
Tabla 8. Porcentaje de PJA que salen de su comunidad en busca de trabajo

SALE DE SU COMUNIDAD EN BUSCA DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Si	82	68.3
No	3	2.5
No contestó	35	29.2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

En el siguiente gráfico puede observarse que además de la falta de trabajo, reportada como la principal causa de migración, las PJA señalaron como otras causas para migrar los bajos salarios y en tercer lugar, las ofertas atractivas de trabajo que otorgan las personas enganchadoras.

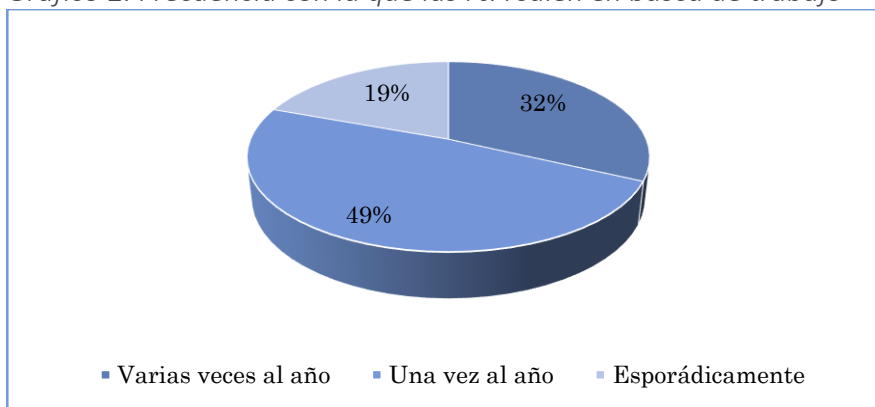
<sup>6</sup> Vigente en México desde su publicación en el DOF el 1° de septiembre de 1998.

Gráfico 1. Principales causas por las que migra la PJA, expresado en frecuencia absoluta.



Otro aspecto a destacar del fenómeno interno de migración, es la frecuencia con la que las PJA salen de su comunidad para buscar trabajo, identificando que casi un 50% de ellas lo hace una vez al año, seguido de un 32% que lo realiza varias veces al año.

Gráfico 2. Frecuencia con la que las PJA salen en busca de trabajo



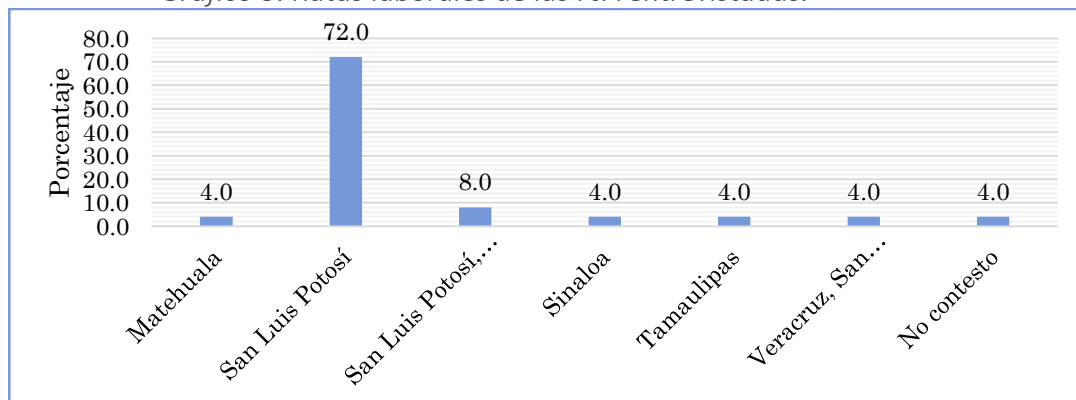
En cuanto a los lugares donde laboran, las PJA refirieron en primer lugar el Estado de San Luis Potosí, seguido de Jalisco, Sinaloa, Veracruz, Tamaulipas, Querétaro, Chihuahua, Guanajuato y Nuevo León. En la tabla 9, se especifican los estados en los que han trabajado las PJA entrevistadas.

Tabla 9. Estados en los que han trabajado las PJA.

ESTADOS EN LOS QUE HA TRABAJADO	Frecuencia	Porcentaje
Coahuila	1	0.8
Jalisco	1	0.8
Nuevo León	1	0.8
Nuevo León y Baja California	2	1.7
Nuevo León, Sinaloa	1	0.8
Nuevo León, Sinaloa, Jalisco, Coahuila	1	0.8
San Luis Potosí	67	55.8
San Luis Potosí y Coahuila	1	0.8
San Luis Potosí y Jalisco	1	0.8
San Luis Potosí y Sinaloa	2	1.7
San Luis Potosí y Tamaulipas	6	5.1
San Luis Potosí y Veracruz	6	5.1
San Luis Potosí, Sinaloa, Zacatecas y Tamaulipas	1	0.8
San Luis Potosí, Tamaulipas y Veracruz	3	2.5
San Luis Potosí, Veracruz	1	0.8
Sinaloa	2	1.7
Sinaloa, Chihuahua, Coahuila	1	0.8
Tamaulipas	3	2.5
Tamaulipas, Coahuila, Jalisco	1	0.8
Tamaulipas, Nayarit	1	0.8
No contesto	17	14.3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

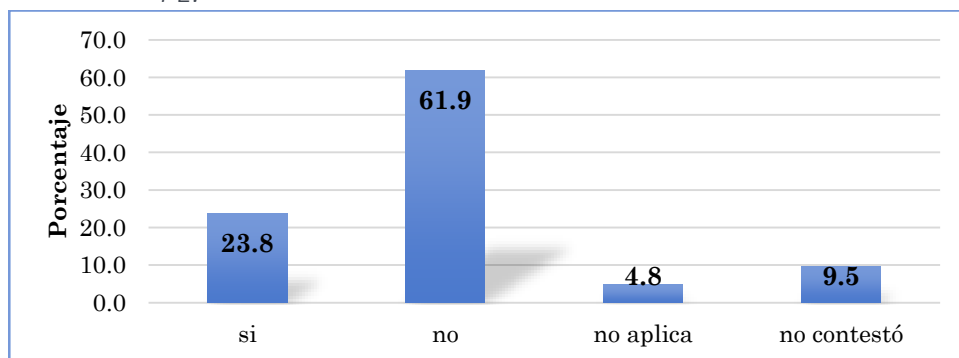
Sin embargo, al cuestionar sobre la ruta laboral que siguen las PJA, solo 26 de ellas otorgaron información al respecto. De este total, un 72% señalaron como ruta laboral principal al Estado de San Luis Potosí, seguido en un 8% de PJA cuya ruta se divide entre San Luis Potosí y Sinaloa.

Gráfico 3. Rutas laborales de las PJA entrevistadas.



Dos PE refirieron tener contratadas personas indígenas originarias de pueblos o comunidades náhuatl y teének en sus centros de trabajo. Al respecto, de las 21 PE evaluadas, sólo una de ellas refirió no necesitar de intérpretes de habla indígena, debido a que no contrataban personas indígenas, lo cual podría representar un problema de discriminación en su centro de trabajo. Respecto al resto de PE, el 23.8% utilizan intérpretes. Asimismo, conforme a los resultados de las encuestas realizadas a PJA, un 31.1% de ellas habla alguna lengua indígena, entre las cuales reportaron: el huasteco, náhuatl, pame, teének, xi y xi úi, además del español.

*Gráfico 4. Utilización de intérpretes de lengua indígena por parte de las PE.*



### 3. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho al Trabajo de las Personas Jornaleras Agrícolas

A partir de los datos obtenidos durante el desarrollo de las encuestas, se detectó que las principales problemáticas que vulneran el Derecho al Trabajo de las PJA, se concentran en cuatro puntos, la falta de un salario suficiente para sus necesidades, la incertidumbre que persiste en sus métodos de contratación, la presencia de una brecha en la igualdad de género y la falta de capacitaciones adecuadas para su crecimiento profesional.

#### 3.1. Salario insuficiente

Un aspecto importante del desarrollo de las encuestas, es que las PJA tuvieron la oportunidad de enlistar libremente las principales problemáticas que desde su perspectiva deben ser atendidas por las autoridades y las PE de los centros de trabajo agrícola. En este sentido, sobresale que las problemáticas planteadas por las 49 PJA participantes de este ejercicio coinciden con los resultados de las encuestas, donde sobresalen los bajos salarios que perciben, los cuales impiden un adecuado nivel de desarrollo personal.

Tabla 10. Problemas más importantes señaladas por las PJA.

PROBLEMAS IDENTIFICADOS POR LOS JORNALEROS
Bajo salario
Bajo salario y falta de empleo
Bajo salario, falta de empleo y malas condiciones de trabajo
Bajos salarios, falta de empleo, mejor oferta laboral
Bajos salarios, largas jornadas laborales
Condiciones de trabajo, bajo salario

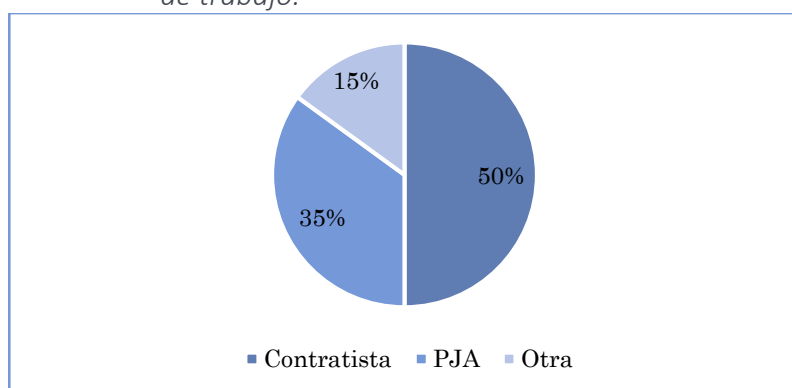
Esta situación refleja su importancia al momento de conocer los gastos más importantes de las PJA, donde su principal erogación se centra en su alimentación, seguida de otros gastos y vivienda, señalando la dificultad para que su salario les permita un mayor desarrollo personal o laboral. En la tabla 23, se pueden observar los máximos y mínimos de gastos semanales.

Tabla 11. Gastos que tiene la PJA de forma semanal

GASTOS SEMANALES					
Tipo de gasto	N	Mínimo	Máximo	Media	D.E.
Vivienda	108	0	1000	92.1	187.4
Alimentación	108	0	1500	390.9	242.9
Transporte	108	0	1000	71.3	153.9
Otros gastos	108	0	900	160.4	214.7
<b>Gastos totales</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>2200</b>	<b>731.1</b>	<b>496.6</b>

Otro gasto relevante se relaciona con el sistema de traslado entre su comunidad y el rancho agrícola donde laboran. Al respecto, el 50% de las PE señalaron que absorben en su totalidad los gastos de alimentación y pasajes al momento de la contratación; sin embargo, en un 35% de los casos, las PE no cubren dichos costos, dejando que la PJA sufrague los gastos relacionados. El 15% restante de PE manifestaron que los gastos se realizan de manera compartida con la PJA.

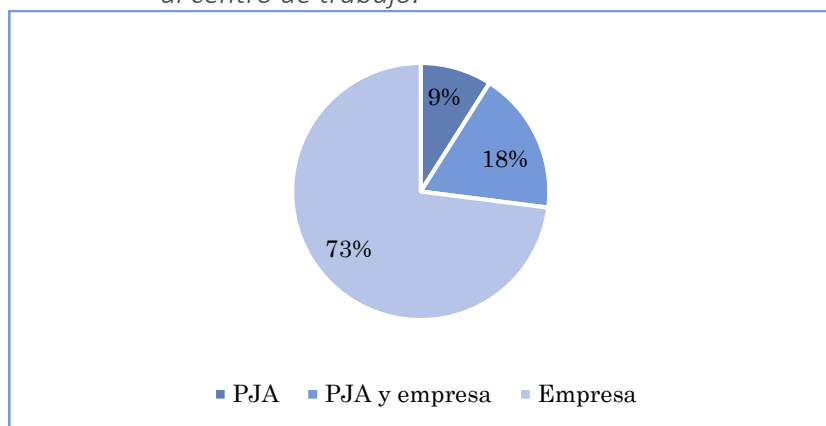
Gráfico 5. Gastos de pasajes y alimentación durante el traslado al centro de trabajo.



Por parte de las PJA, cuando se les realizó el mismo cuestionamiento, se observó que 7 de cada 10 personas señalaron que el pago es cubierto totalmente por la empresa, pero persistiendo un 27% de PJA quienes deben costear el gasto de traslado. De esta manera, aunque existe un apoyo

en la mayoría de los casos por parte de la empresa empleadora, se requiere el fortalecimiento de dicho apoyo para contar con un alcance del 100%.

*Gráfico 6. Pago de alimentación y pasajes durante el traslado de jornaleros al centro de trabajo.*



En conclusión, se advierte que los salarios que reciben las PJA son insuficientes tomando en consideración el total de gastos que erogan durante su estancia laboral así como las necesidades y gastos de aquellas PJA que tienen dependientes económicos, lo cual les impide un desarrollo personal o profesional.

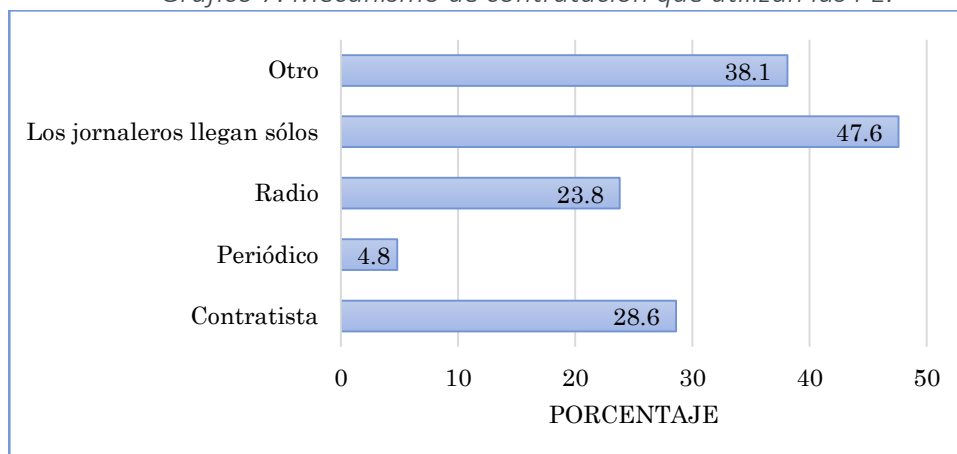
### 3.2. Incertidumbre en el método de contratación

Un aspecto esencial para garantizar el Derecho al Trabajo, en su contenido de elegir libremente su actividad profesional, es la posibilidad de que las personas elijan libremente su actividad profesional, situación que se ve obstaculizada con la presencia de mecanismos de enganchamiento que se aprovechen de la situación de vulnerabilidad económica o social en que se encuentran las PJA.

Al respecto, el 47.6% de las PE señalaron que no utilizan algún mecanismo de enganchamientos, argumentando que las PJA llegaron solas al centro o fuente de trabajo. En la categoría de otros, que fue referido por el 38.1% de los empleadores, manifestaron que utilizan diferentes mecanismos de contratación entre los que se encuentran los avisos a la comunidad, difusión de carteles y perifoneo, a través de las familias, por el interés laboral del propio jornalero, por recomendaciones y por volantes pegados en la misma empresa.



Gráfico 7. Mecanismo de contratación que utilizan las PE.



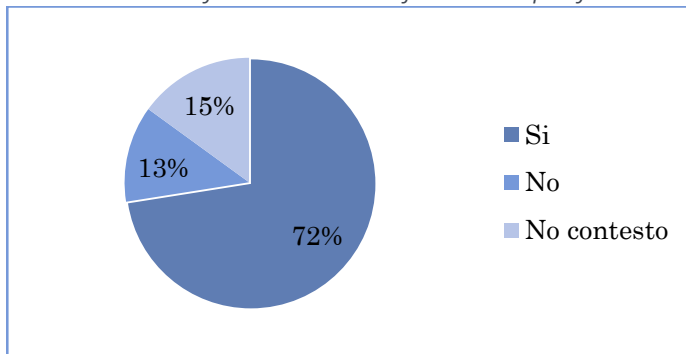
Sin embargo, estos resultados no concuerdan con las respuestas otorgadas por las PJA, donde solo el 0.8% señaló que llegó por sí mismo a la fuente de trabajo. Según las PJA, el mecanismo más frecuente por el cual tuvieron de conocimiento de su empleo, es a través de los mismos compañeros (16.7%), seguido de un contratista (14.2%). Este último resultado cobra relevancia, pues parece indicar que las PE no conocen a estas personas que apoyan en la contratación de las PJA, o que, por alguna razón, manifestaron no conocer a dichas personas.

Tabla 12. Mecanismos por el cual la PJA se enteró del empleo.

COMO SE ENTERÓ DEL EMPLEO	Frecuencia	Porcentaje
Anuncio	10	8.3
Anuncio de radio	3	2.5
Aviso	1	0.8
De voz	4	3.4
Familiar	2	1.7
Internet	1	0.8
Los buscan en sus comunidades	2	1.7
Periodo de zafra	1	0.8
Población del ejido	1	0.8
Por amigos	4	3.4
Por invitación	3	2.5
Por los mismos compañeros	20	16.7
Por medio del contratista	17	14.2
Por publicación de trabajo	1	0.8
Por un trabajo	1	0.8
Por una persona	4	3.4
Recomendación	1	0.8
Salí a buscar empleo	1	0.8
Solo	1	0.8
No contestó	42	35
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

De la misma manera, otro resultado que contradice lo señalado por las PE proviene del cuestionamiento sobre el lugar donde fueron contratadas las PJA. Al respecto, el 72% informó que fue contratada en su misma comunidad, contrario al 13% que fueron contratadas en otro sitio, como la misma empresa u otra comunidad. A su vez, hacen mención de que las personas encargadas de su contratación fueron el administrador, el cabo, comisariado, contratista, dueño, jefe de campo, jefe de recursos humanos o supervisor. Por lo tanto, se vuelve a contradecir lo señalado por las PE, respecto a que las PJA arriban por su propia cuenta al lugar de trabajo para su contratación.

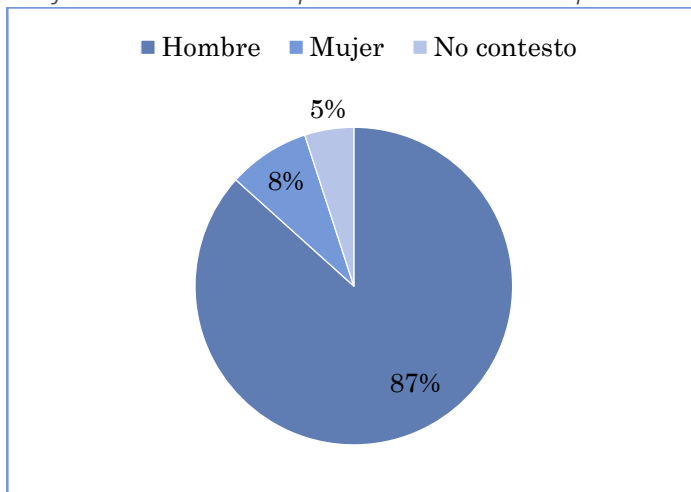
Gráfico 8. Porcentaje de PJA que fueron contratadas en su comunidad



### 3.3. Brecha en la igualdad de género

De acuerdo con la información sobre los datos generales recabados en las encuestas realizadas a PJA, se observó que el 91% de las PJA eran hombres, mientras que el 9% eran mujeres. Esto representa que existe una mayor presencia de hombres realizando trabajo en centro o ranchos agrícolas. Al momento de cuestionar a las PE sobre esta situación, solo una PE declaró mayor información sobre esta situación, señalando que en los casos de mujeres embarazadas les asignaba actividades de empaque y trabajo ligero.

Gráfico 9. Distribución porcentual de las PJA por sexo.



Al respecto, se debe aclarar que no fue posible obtener mayor información sobre las causas que provocan esta problemática de género o si responde a una discriminación que proviene desde los centros de trabajo agrícolas o a aspectos sociales de la misma comunidad de las PJA, señalando la

necesidad del presente apartado por la necesidad de ampliar la investigación sobre este fenómeno.

Sobre el punto anterior, resaltar que de acuerdo con el “Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas, Migrantes, Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial”, existe poco reconocimiento y consideración a las necesidades particulares de las mujeres jornaleras, resaltando la desigualdad del salario de las mujeres frente al de los hombres; las jornaleras que, después de la jornada laboral, realizan labores domésticas gratuitas o labores que ponen en peligro su salud durante su embarazo<sup>7</sup>.

#### 3.4. Falta de capacitación adecuada

Otro tema transversal relacionado con el derecho al trabajo de las PJA es la capacitación para sus actividades laborales. En este sentido, se encontró que el 42.9% de las empresas cuenta con una comisión de capacitación, adiestramiento y productividad, pero sólo el 33% contaba con un plan o programa de capacitación, cuyas características se muestran a continuación:

*Tabla 13. Características que incluyen el plan o programa de capacitación o adiestramiento.*

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	SI %	NO %
Elaborado dentro de los 60 días hábiles siguientes al inicio de las operaciones en el centro de trabajo	33.3	66.7
La fecha de vencimiento es menor a dos años	44.4	55.6
Comprende todos los puestos y niveles existentes en el centro de trabajo	55.6	44.4
Contiene las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores	33.3	66.7
Incluye el procedimiento de selección mediante el que se establece el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría	33.3	66.7
Se basan en normas técnicas de competencia laboral para los puestos de trabajo que así lo requieran	44.4	55.6

De manera similar, a partir de la información brindada por las PJA, se detectaron un total de 85 PJA que refirieron estar expuestos a sustancias tóxicas/peligrosas, de los cuales sólo 49 (57.5%) han recibido capacitación para el manejo de este tipo de sustancias; por lo tanto, existe un 42.5% que no ha sido capacitado para el manejo de este riesgo químico conforme a los datos proporcionados por ellas.

En lo que respecta al manejo y capacitación de maquinaria y herramientas, ocurre una situación similar debido a que 90 PJA refirieron manejar herramientas y/o maquinaria especial, pero solo el 61.1% han recibido capacitación referente a su empleo; con lo cual 35 de ellas no han sido capacitadas al respecto.

<sup>7</sup> CEDH (2018), *Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial*, México: CEDH, UE, p. 34.

#### 4. Áreas de Oportunidad

Además de otorgar los datos sobre las problemáticas que afrontan las PJA relacionadas con su Derecho al Trabajo, los resultados de las diferentes encuestas permitieron advertir sobre áreas de oportunidad que permitan a las autoridades implementar programas y acciones para garantizar el respeto a sus derechos humanos. En este sentido, con respecto al Derecho al Trabajo, se identificaron dos áreas de oportunidad a partir de incrementar la presencia de las autoridades en las temporadas con mayor afluencia de PJA e intensificar la supervisión en las capacitaciones dirigidas a ellas.

##### 4.1. Incrementar presencia de la autoridad(es) en las temporadas altas identificadas

Con base en los resultados obtenidos mediante las encuestas a PJA, la temporalidad de la ruta laboral más frecuente es en el periodo entre enero a junio, con un 19.2% de prevalencia, seguido por el mes de mayo con un 11.5%. Estos resultados se desglosan en la siguiente tabla.

Tabla 14. Periodo de tiempo de ruta laboral de las PJA.

PERIODO DE TIEMPO DE RUTA LABORAL	Frecuencia	Porcentaje válido
Diciembre-Mayo	1	3.8
Enero	1	3.8
Enero-Junio	5	19.4
Enero-Mayo	2	7.7
Febrero-Julio, Julio-Agosto	1	3.8
Junio, Diciembre	1	3.8
Marzo-Junio	1	3.8
Marzo-Mayo	1	3.8
Mayo	3	11.7
Mayo - Junio	1	3.8
Mayo y Septiembre	2	7.7
Noviembre-Enero, Mayo-Junio	1	3.8
Septiembre-Junio	2	7.7
Septiembre-Mayo	2	7.7
Septiembre y Junio	2	7.7

Al respecto, durante el desarrollo de las encuestas se verificaron las instalaciones destinadas para el almacenamiento de insumos fitosanitarios o plaguicidas, así como insumos de nutrición vegetal o fertilizantes. En este sentido se desglosan en la siguiente tabla las medidas de seguridad que han tomado u omitido las PE.

Tabla 15. Condiciones de almacenamiento de insumos fitosanitarios, plaguicidas, nutrición vegetal o fertilizantes en los centros de trabajo

CONDICIONES ALMACENAMIENTO	SI %	NO %
Piso firme	73.7	26.3
Puerta con llave	84.2	15.8
Techo firme	78.9	21.1
Muro de contención y ventilación para evitar dispersión en caso de derrames líquidos	78.9	21.1
Distancia alejada de concentración de personas o animales	73.7	26.3
Distancia alejada de fuentes de agua	68.4	31.6
Distancia alejada de áreas para el consumo de alimentos	68.4	31.6
Distancia alejada del almacén de granos, semillas y/o forraje	63.2	36.8
Exposición directa al sol	36.8	63.2
Hay herramientas, ropa, zapatos, aparatos eléctricos u otros objetos	47.4	52.6
Colores y señales de seguridad e higiene	63.2	36.8
Señalética de prohibiciones	63.2	36.8
Extintores y/o equipo para combatir incendios	57.9	42.1
Se almacenan en recipientes originales, cerrados y conservando la etiqueta	52.6	47.4
El drenaje de las áreas de almacenamiento desemboca al drenaje municipal	10.5	89.5
El drenaje de las áreas de almacenamiento se encuentra conectado al drenaje pluvial	21.1	78.9
Las instalaciones eléctricas y la maquinaria conectada a la red eléctrica cuenta con instalaciones seguras	68.4	31.6

En un sentido similar, se les preguntó a las PE si contaban con documentos comprobatorios que avalaran las condiciones de seguridad e higiene en las instalaciones de trabajo, los hallazgos se muestran en la siguiente tabla, donde sobresale que no se cumplen en un 50% o más los indicadores evaluados.

Tabla 16. Documentos comprobatorios que avalan las condiciones de seguridad e higiene, referido por las PE.

DOCUMENTOS COMPROBATORIOS	SI %	NO %
Cuenta con un programa de protección civil para áreas de trabajo y vivienda	31.6	68.4
Procedimiento de autorización para realizar actividades peligrosas y con sustancias químicas	36.8	63.2
Hojas de datos de seguridad para todas las sustancias químicas peligrosas que se utilizan en el centro de trabajo	52.6	47.4
Listado de condiciones de seguridad e higiene para el almacenamiento, traslado, manejo de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes y sus envases vacíos	52.6	47.4
Análisis de riesgos sobre las sustancias tóxicas y/o peligrosas que manejan, transportan y/o almacenan	42.1	57.9
Documento que acredite que comunicó a los trabajadores sobre los riesgos de trabajo a los que están expuestos (con base al resultado del análisis de riesgo)	21.1	78.9
Los productos caducos son almacenados segregándolos de los demás y que sean regresados al proveedor	31.6	68.4
Listado regional actualizado con la indicación de la ubicación de antídotos y medicamentos contra los efectos de sustancias químicas que se utilizan	26.3	73.7
Documento que señale que sólo se utilizan insumos con registro vigente ante la CICOPLAFEST, en dosis recomendadas sin mezclar productos incompatibles y cultivos permitidos	42.1	57.9
Documento que acredite que se implementa el uso correcto del EPP	47.4	52.6
Listado de los trabajadores actuales y de los temas de capacitación y adiestramiento	42.1	57.9
Programa específico de seguridad e higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas	42.1	57.9
Manuales o protocolos de procedimientos para el manejo de sustancias tóxicas y/o peligrosas	42.1	57.9
Procedimiento de seguridad escritos para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria	21.1	78.9

A la par de incrementar la presencia de autoridades en los meses antes descritos, con el fin de generar acciones que garanticen el respeto a los derechos humanos de las PJA, las autoridades deben prestar mayor atención a ciertos aspectos de seguridad laboral como son las condiciones de almacenamiento de algunos insumos de la empresa.

4.2. Intensificar la supervisión a las capacitaciones dirigidas a las Personas Jornaleras Agrícolas  
Finalmente, retomando el tema de las capacitaciones que reciben las PJA, el 85.7% de las PE manifestaron proporcionar información y orientación a sus trabajadores sobre los posibles riesgos y/o alteraciones a la salud durante sus actividades de trabajo, en conjunto con un 89.5% que ha realizado capacitaciones para las PJA en los temas que se enlistan en la siguiente tabla.

Tabla 17. Capacitaciones que han recibido los jornaleros por parte de los empleadores

TEMAS DE CAPACITACIÓN	SI	NO
Uso, manejo, transporte y almacenamiento de sustancias tóxicas y/o peligrosas	68.4	31.6
Operaciones seguras	26.3	73.7
Prevención de riesgos	84.2	15.8
Atención de emergencias	36.8	63.2
Primeros auxilios	57.9	42.1
Uso y manejo de herramientas y maquinaria	68.4	31.6
Uso y mantenimiento de EPP	57.9	42.1
Uso y manejo de extintores	47.4	52.6
Conocimiento e interpretación de las hojas de seguridad	42.1	57.9

Sin embargo, sólo un 35.7% de las PE señalaron otorgar la respectiva constancia o certificado de capacitación; constancias de competencias o de habilidades laborales específicamente para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas, lo cual permitiría incrementar las oportunidades laborales de las PJA.

En este sentido, es necesario generar una inercia entre los centros de trabajo agrícolas y las diversas autoridades para supervisar en mayor medida las capacitaciones que brindan las PE, así como apoyar a incrementar los temas de desarrollo laboral con aspectos educativos y culturales.

## A.I) SOBRE EL DERECHO A UN TRATO DIGNO EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS

### 1. Definición y Contenido del Derecho

Ha quedado asentado que el derecho al trabajo tiene un componente de dignidad que significa que dicho derecho no es sólo para la subsistencia, sino para alcanzar el desarrollo personal; ahora en este apartado se desarrolla el derecho al trato digno que no debe confundirse con el trabajo digno pues mientras aquel implica un objetivo y una finalidad en sí mismo, el derecho al trato digno representa las condiciones que deben prevalecer para la adecuada materialización del derecho al trabajo, entre otros.

El trato digno en términos generales además de ser un derecho humano implica una guía de actuación y compromiso del Estado con relación a la persona<sup>8</sup>. El trato digno, al igual que los

<sup>8</sup> LUGO GARFÍAS, María Elena (2011), "La dignidad y el trato digno como compromiso del Estado mexicano", en UNAM, *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. Derechos Humanos México*, Núm. 16, México: UNAM, p. 75, consultado el 14 de enero de 2019, disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/article/view/5732/5068>)

demás derechos humanos, tiene un componente de universalidad que se traduce en lo igualitario ante ley pero también en la necesidad estatal de reconocimiento a las diferencias de cada grupo poblacional a efecto de lograr la igualdad sustantiva, especialmente con la población en mayor vulnerabilidad.

El derecho al trato digno implica que ninguna persona sea discriminada tal como lo menciona el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>9</sup>, en el artículo 26 que establece lo siguiente:

*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece como una obligación de los Estados Parte a: *garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo incardina el derecho al trato digno en la cláusula de protección a las personas trabajadoras para no ser discriminadas bajo ninguna circunstancia. Al respecto, el artículo 56 de la Ley referida dice lo siguiente:

*Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

El trato digno es el piso mínimo para que una persona puede hacer efectivos sus demás derechos humanos, en razón de ello diversos instrumentos internacionales, así como la Ley Federal de Trabajo señalan un cúmulo de condiciones laborales con los que toda persona debe contar, incluyendo a las PJA.

Las condiciones laborales que se deben respetar y que están precisadas tanto a nivel nacional como en el ámbito internacional son las siguientes: Prohibición de la discriminación en cualquiera de sus categorías; Prohibición del trabajo infantil y regulación del trabajo en adolescentes; Protección especial a las Mujeres trabajadoras; Certeza en la relación de trabajo; Jornadas de trabajo máximas; Días de descanso, vacaciones; Salario mínimo; Proporcionar habitaciones, cómodas e higiénicas y Participación de las utilidades.

---

<sup>9</sup> Vigente en México desde la publicación del Decreto Promulgatorio el 20 de mayo de 1981.



El contenido esencial del derecho al trato digno en PJA, lo integran los siguientes elementos:

- a) La no discriminación en cualquiera de sus categorías.
  - Por motivo de origen étnico o nacionalidad,
  - sexo,
  - género,
  - edad,
  - discapacidad,
  - condición social,
  - condiciones de salud,
  - religión,
  - opiniones,
  - preferencias sexuales,
  - condiciones de embarazo,
  - responsabilidades familiares o
  - estado civil
- b) Respeto y garantía de las condiciones de trabajo.
  - Prohibición del trabajo infantil y regulación del trabajo en adolescentes.
  - Protección especial a las Mujeres trabajadoras
  - Certeza en la relación de trabajo.
  - Jornadas de trabajo máximas.
  - Días de descanso, vacaciones.
  - Salario mínimo.
  - Proporcionar habitaciones, cómodas e higiénicas.
  - Participación de las utilidades.

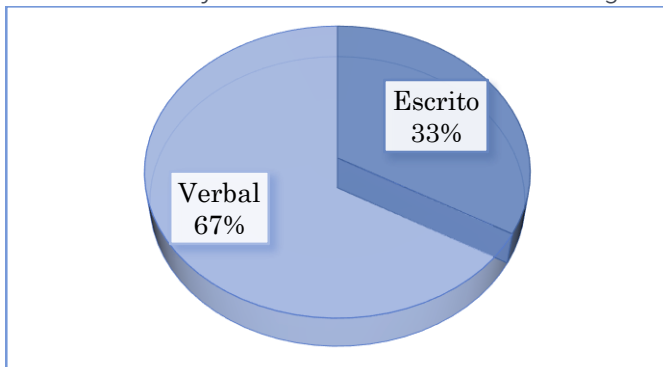
## **2. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho a un Trato Digno de las Personas Jornaleras Agrícolas**

El Derecho al Trato Digno es un derecho humano con una concepción sumamente amplia, por lo que las encuestas se enfocaron en obtener datos e información sobre el respeto al Trato Digno de las PJA como personas que laboran en centros o ranchos de trabajos agrícolas. Bajo este tenor, se identificaron como principales problemáticas de las PJA la incertidumbre jurídica en la relación laboral, donde se abordan las irregularidades detectadas en las prestaciones de ley y las jornadas laborales, la desigualdad en las condiciones laborales, la exposición innecesaria a riesgos laborales y el desconocimiento de sus derechos.

### **2.1 Incertidumbre jurídica en la relación laboral**

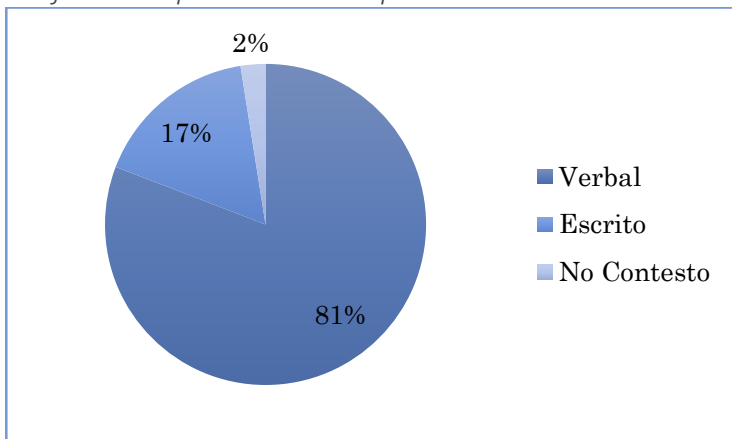
Al cuestionar a las PE, sobre la existencia de contratos con las PJA que les permitan conocer los derechos y prestaciones a su favor así como la duración de su contratación, se detectó un grave problema en la seguridad jurídica de su relación laboral, debido a que sólo 3 de cada 10 PE celebran un contrato de trabajo con las PJA de forma escrita, y de este total, solo el 71.5% les otorga una copia escrita a sus trabajadores.

Gráfico 10. Forma de contrato otorgado a las PJA por parte de las PE.



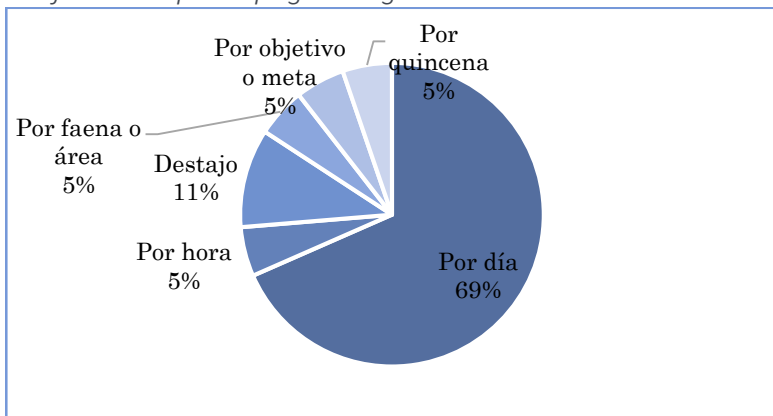
Lo anterior coincide con los resultados obtenidos de las encuestas a PJA, donde el 81% de ellas señalaron que su relación laboral se fijó mediante un contrato verbal, mientras que sólo el 17% de las PJA celebraron un contrato escrito, aunque solo el 60% de este último grupo recibió una copia de su contrato.

Gráfico 11. Tipo de contrato que reciben las PJA.



Otra problemática que se relaciona con la falta de un contrato escrito, es que las PJA no tienen claridad y seguridad sobre la remuneración que recibirán por su actividad laboral o si la misma cumple con los criterios nacionales o internacionales. En este sentido, las PE entrevistadas señalaron diversas formas de pago, siendo la más común con un 69% el pago por día, seguido del tipo a destajo con un 11%, sobresaliendo que en 90% de los casos el pago se realiza en efectivo, mientras que al 10% restante se les paga por transferencia bancaria

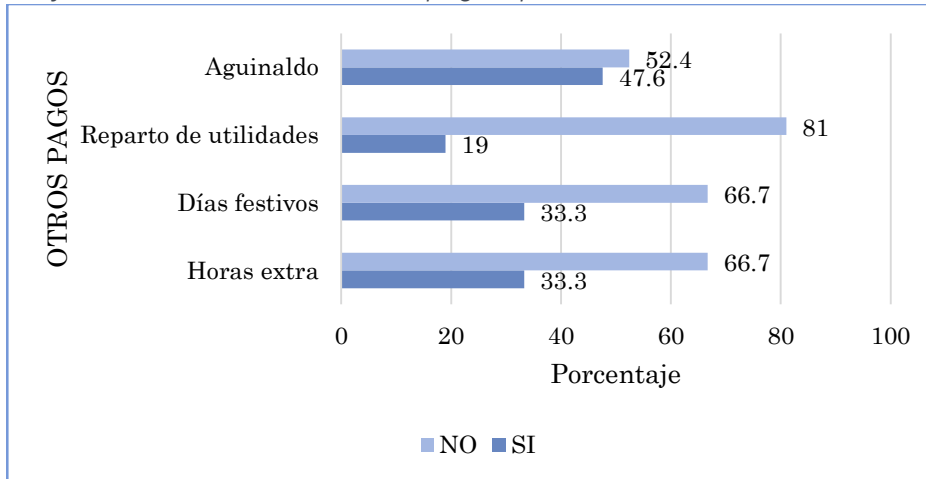
Gráfico 12. Tipo de pago otorgado a las PJA



### 2.1.1 Irregularidades en las prestaciones de Ley

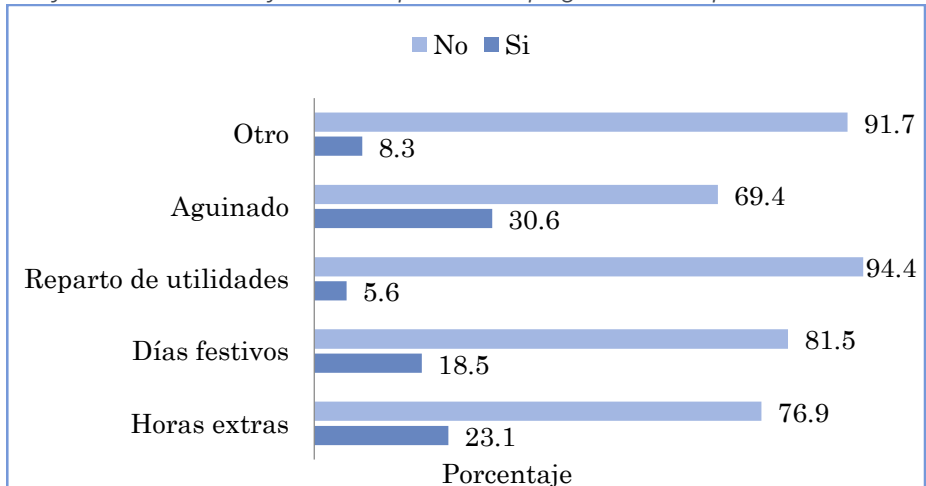
Otro aspecto que tiene relación con la falta de un contrato entre las PE y las PJA, se relaciona con las prestaciones, tanto de ley como contractuales, que reciben las PJA durante su actividad laboral. En el siguiente gráfico se destaca que casi 5 de cada 10 PE no brindan aguinaldo a sus trabajadores, mientras que 2 de cada 3 empleadores no pagan ni días festivos, ni horas extras.

Gráfico 13. Distribución de otros pagos que reciben las PJA



Bajo este tenor, en el siguiente gráfico se muestra la información proporcionada por las PJA, donde destaca que sólo 3 de cada 10 personas reciben aguinaldo y 2 de cada 10 reciben el pago de horas extras. En cuanto al rubro de "Otro", las PJA manifestaron que recibían bonos de puntualidad y asistencia.

Gráfico 14. Porcentaje de PJA que recibe pago de otras prestaciones

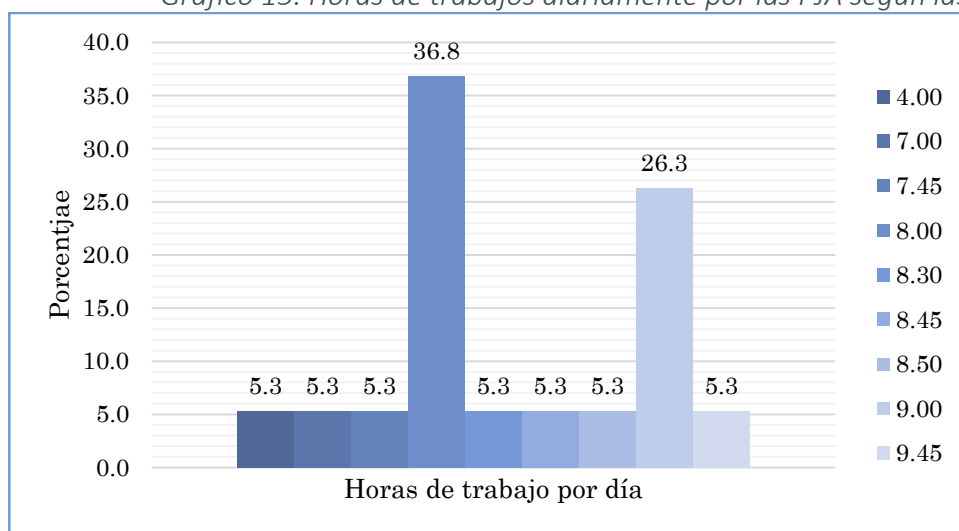


### 2.1.2 Irregularidades en la jornada laboral

Con base en los datos proporcionados por las PE, existen a su vez diversas irregularidades relacionadas con la jornada laboral, debido a que se identificó que un 36.8% de las PJA trabajan 8 horas al día. Al respecto, se reportó una jornada mínima de 4 horas por día y una máxima de 9

horas con 45 minutos, como puede observarse en el siguiente gráfico. Se debe destacar que cuatro de las PE manifestaron que el horario de trabajo es en horario partido, por lo tanto, regresan a trabajar por la tarde.

Gráfico 15. Horas de trabajos diariamente por las PJA según las PE



Un aspecto esencial del desarrollo de las PJA se relaciona con los días de descanso que les son otorgados por las PE. Al respecto, se encontró que el 21.7% de las PJA no cuentan con un día de descanso a la semana, a pesar de tratarse de una obligación para todos los centros de trabajo.

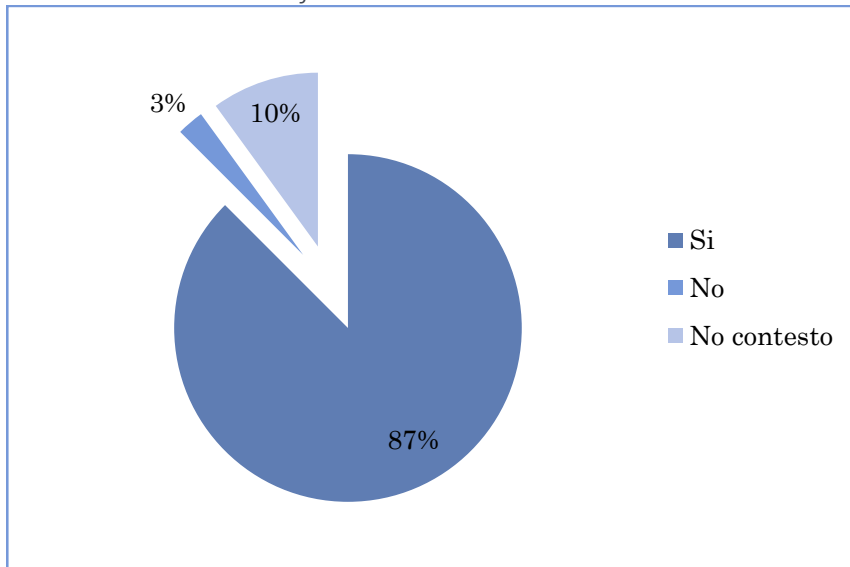
Tabla 18. Distribución porcentual de PJA que tienen un día de descanso a la semana.

TIENE DÍA DE DESCANSO A LA SEMANA	Frecuencia	Porcentaje
Si	81	67.5
No	26	21.7
No contestó	13	10.8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

Sobre estos descansos semanales, una PE reportó no otorgarlo (4.8%). De las PE que otorgan descanso, el 55% de ellos paga el día de descanso a los jornaleros, por lo tanto, existe un 45% de empleadores que no dan este beneficio a sus empleados. El pago por el día de descanso va desde un mínimo de 180 pesos mexicanos hasta 352 pesos, con un promedio de 240.33 pesos (D.E. 70.13).

Otro aspecto que se observó fue el amplio esquema de tiempo respecto a los descansos que otorgan durante las jornadas laborales. En este punto, el 85.7% de las PE comentó que otorga un descanso a los trabajadores durante la jornada de trabajo, que va desde 20 minutos hasta 3 horas; en este sentido los descansos de 1 hora fue el tiempo de mayor prevalencia otorgado como descanso en un 56.3%, seguido de 30 minutos en el 18.8% de los empleadores y 20 minutos en el 12.5%. Este dato es confirmado por las PJA, debido a que el 87% comentó tener tiempo de descanso durante la jornada laboral, informando que el mismo variaba desde los 30 minutos hasta las 5 horas.

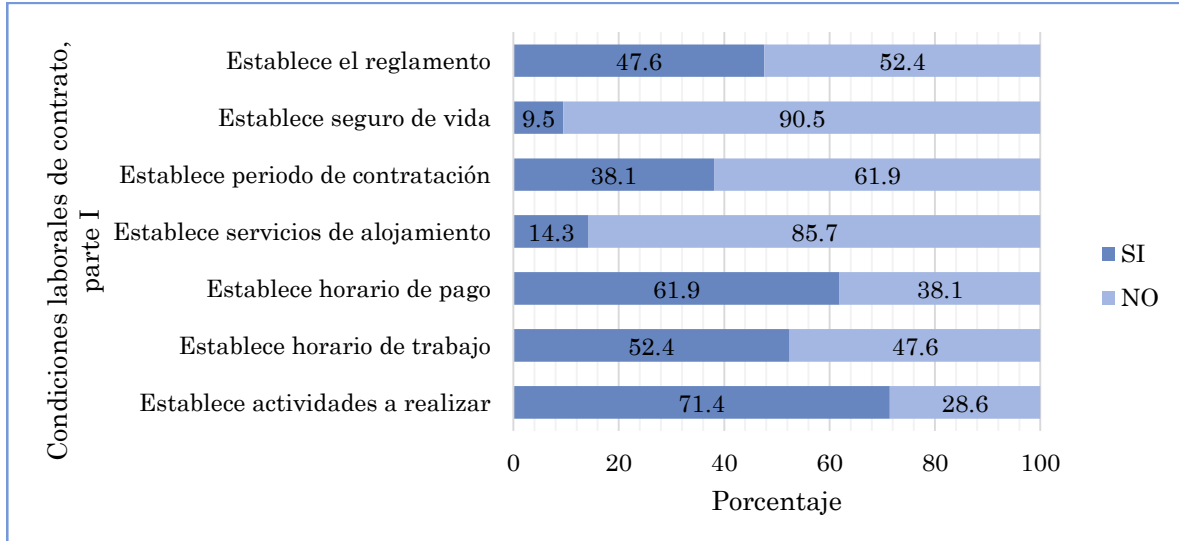
Gráfico 16. Porcentaje de PJA que cuentan con tiempo de descanso durante su jornada laboral.



## 2.2 Desigualdad en las condiciones laborales

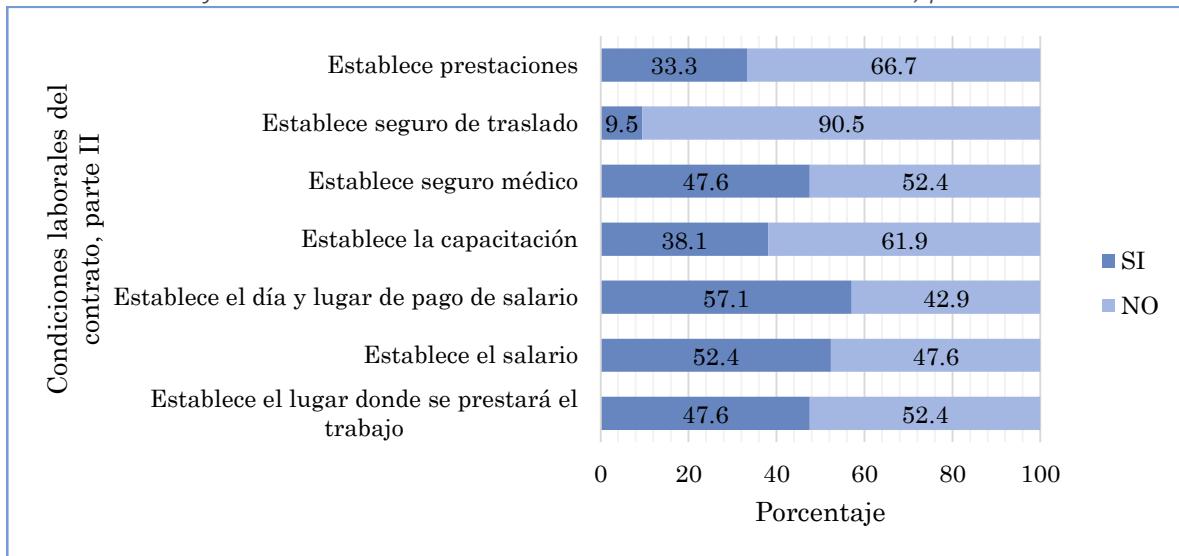
Siguiendo la línea planteada por el punto anterior, al cuestionar a las PE sobre las condiciones laborales que se incluían en los contratos de trabajo de las PJA, más de un 50% de ellos reportaron que su contrato no incluía algunas condiciones laborales como periodo de contratación, reglamento, seguro de vida o servicios de alojamiento., como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 17. Condiciones laborales contenidas en el contrato, parte I.



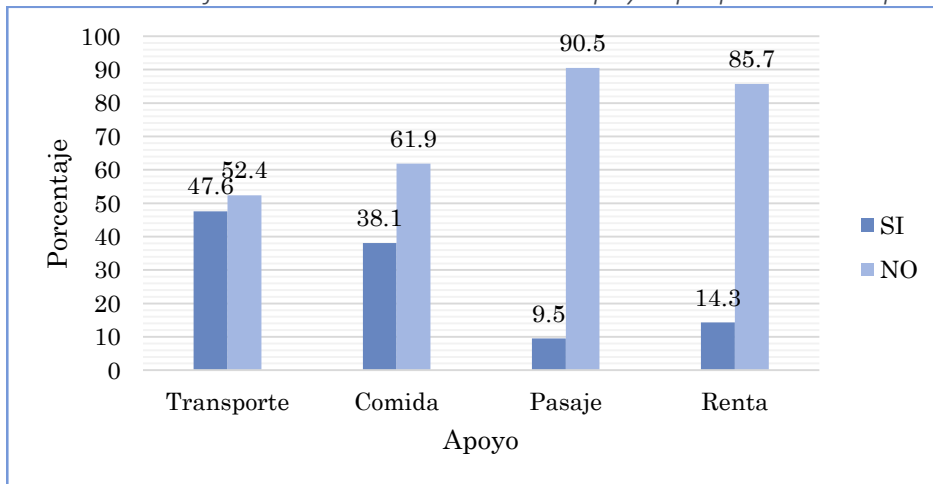
De la misma manera, conforme a lo señalado por las PE más de un 50% de los contratos no incluye información referente al lugar donde se prestará el trabajo, prestaciones, seguro médico, seguro de traslado y capacitación; mientras que un 47.6% no establece ni el salario en el contrato.

Gráfico 18. Condiciones laborales contenidas en el contrato, parte II.



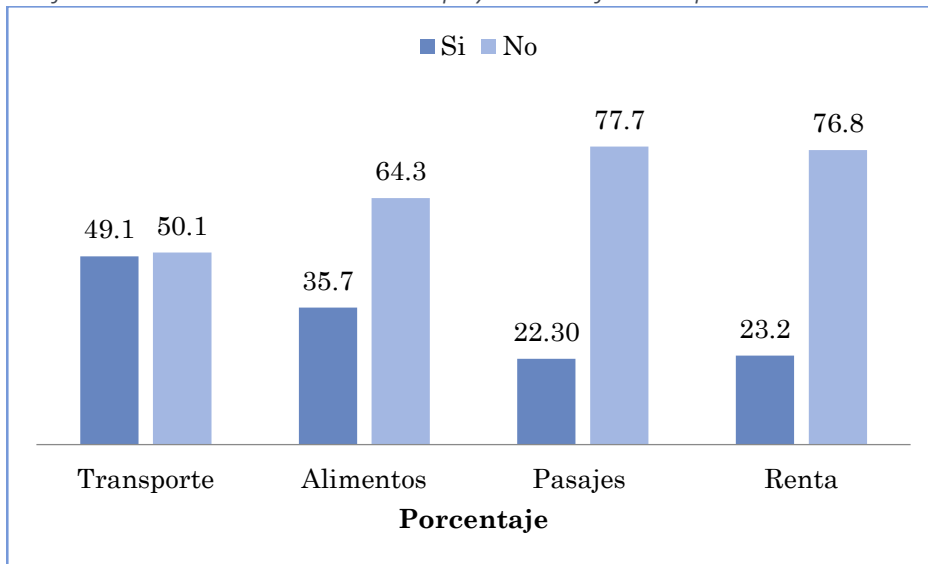
Algo a remarcar respecto a la información proporcionada por las PE, son los apoyos económicos otorgados a las PJA. En este sentido el rubro con mayor prevalencia de apoyo es el transporte, con un 47.6%; mientras que el menos proporcionado fueron los pasajes con un 90.5%.

Gráfico 19. Distribución de otros apoyos proporcionados por la PE



Estos resultados son similares a la información proporcionada por las PJA, quienes informaron los mismos apoyos recibidos por parte de las PE.

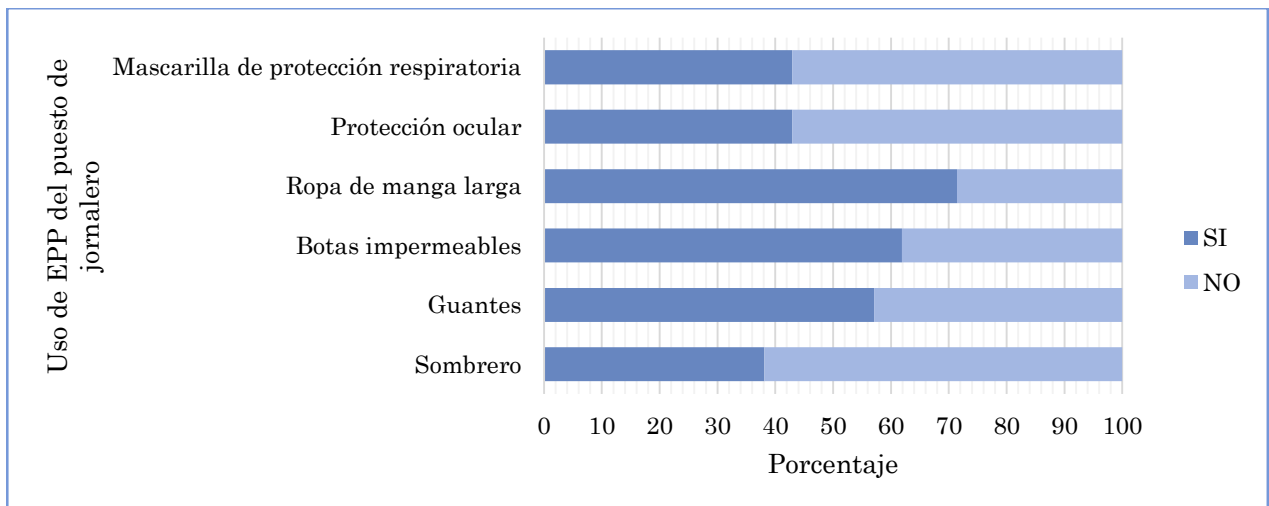
Gráfico 20. Distribución de otros apoyos identificados por las PJA



### 2.3 Exposición innecesaria a riesgos laborales

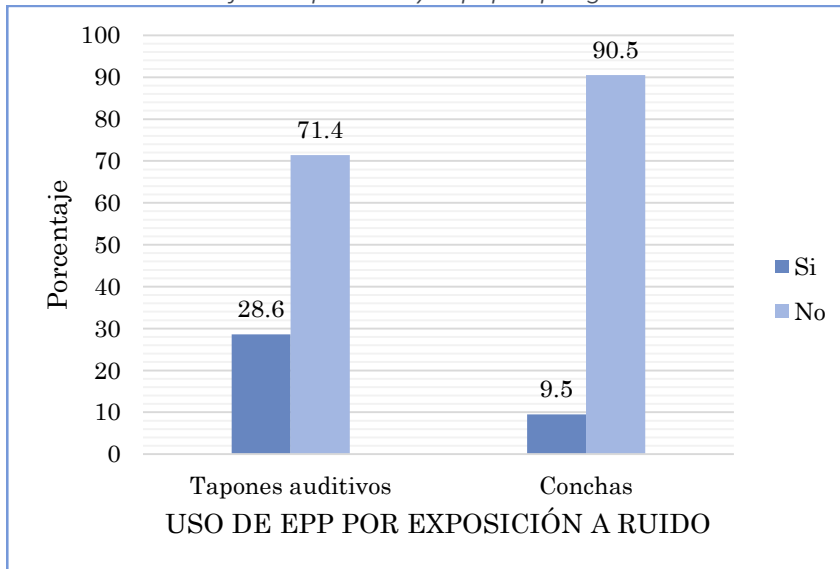
Cuando se solicitó información sobre el uso del equipo de protección personal que requieren los puestos de trabajo de las PJA durante el desarrollo de las encuestas, en el 71.4% de los casos las PE refirieron con mayor prevalencia que sus trabajadores sí emplean el uso de ropa de manga larga, seguido de botas impermeables en un 61.9%.

Gráfico 21. Uso de equipo de protección personal del puesto de trabajo de PJA.



En cuanto al uso de equipo de protección personal del personal que maneja maquinaria y equipo, se encontró que aunque se cuentan con algunos tapones auditivos, su uso es de baja prevalencia con un 28.6%.

Gráfico 22. Uso de equipo de protección personal para personal que maneja maquinaria y equipo que genera ruido.



Aunado con el punto anterior, es importante señalar que el 94.4% de las PE refirieron conocer a qué autoridad acudir cuando ocurre algún accidente dentro del trabajo; sin embargo, aunque en su mayoría (26.7%) acude directamente al IMSS, un 20% recurre al cabo o contratista, un 13.3% habla a la línea telefónica de auxilio 911; mientras el resto, reporta al juez auxiliar, a la STPS, patrón, policía municipal, ingeniero a cargo o al representante del rancho.

#### 2.4 Desconocimiento de sus derechos

De las 120 PJA encuestadas, solo 6 personas manifestaron pertenecer a alguna organización laboral entre las que se encuentran la CNC, CNPR y Comisión de Seguridad; pero ninguna de ellas comunicó su pertenencia a algún sindicato, a pesar de comentar que los derechos que tienen al formar parte de estas organizaciones son mejor salario, capacitación, representación jurídica y defensa en caso de violación de sus derechos humanos.

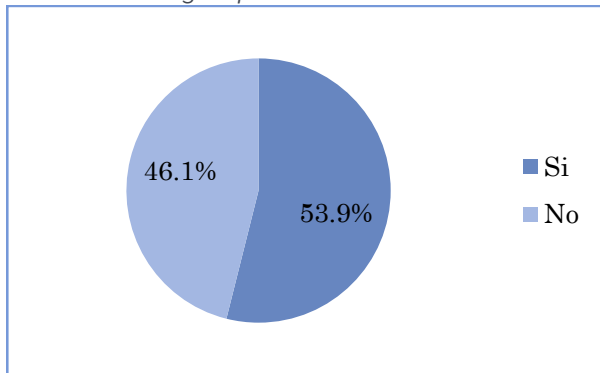
Tabla 19. Porcentaje de PJA que pertenecen a alguna organización laboral.

PERTENECE A ALGUNA ORGANIZACIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	5.6
No	101	94.4
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100.0</b>

Con un mayor porcentaje se encuentran las PJA que tienen y saben a quién recurrir en caso de algún problema laboral con un 53.9% que acuden a diferentes personas como los administradores, cabos, contratistas, su jefe inmediato o incluso con el Juez Auxiliar del lugar, sin embargo, el 46.1% de las PJA no sabe con quién dirigirse.



Gráfico 23. Porcentaje de PJA que tiene y sabe a quién recurrir en caso de algún problema laboral.



De esta manera, se identificó que persisten PJA que no conocen sus derechos humanos de manera, sino únicamente como privilegios que podrían recibir si cumplen ciertos requisitos o se unen a alguna organización laboral, haciendo necesaria una mayor difusión de sus derechos.

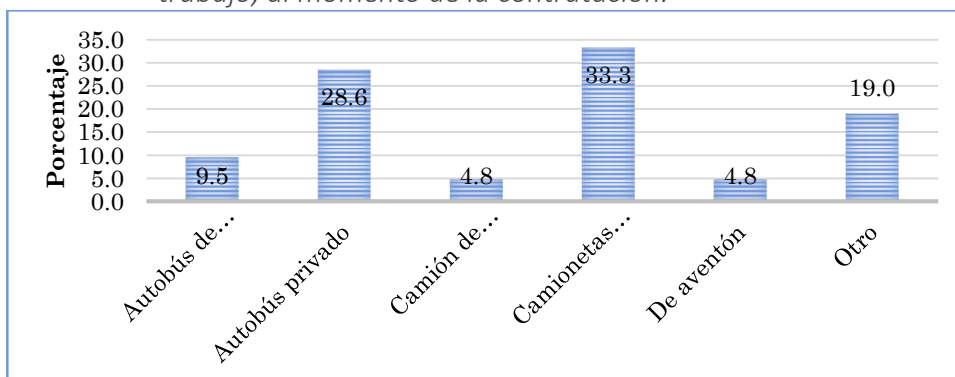
### 3. Áreas de Oportunidad

De manera similar a lo señalado en el apartado anterior, los resultados de las encuestas permitieron advertir la existencia de algunas áreas de oportunidad que permitan aprovechar o implementar programas y acciones para garantizar el respeto a su derecho humanos al Trato Digno. En este sentido, se identificaron como áreas de oportunidad: la regulación de los medios de transporte, así como el intensificar la supervisión de las condiciones de vivienda de las PJA.

#### 3.1 Regulación de los medios de transporte

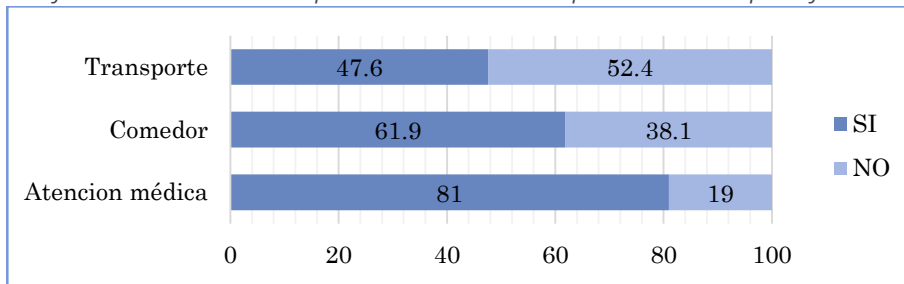
Durante las encuestas se preguntó a las PE sobre los medios de transporte más utilizados, comentando como el medio más común el uso de camionetas pick up en un 33.3% de los casos, seguido por el autobús privado con un 28.6%. En el rubro de otros, refirieron como otros medios de transporte la bicicleta, moto, vehículo propio y las travesías a pie.

Gráfico 24. Medio de transporte en que se traslada a las PJA al centro de trabajo, al momento de la contratación.



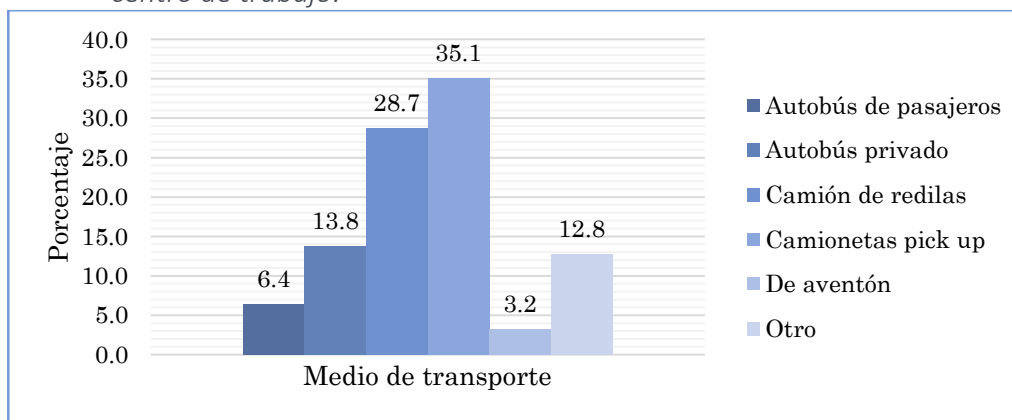
En este mismo punto, sobresale que entre las prestaciones otorgadas por las PE, en el 47.6% de los casos señalaron otorgar prestaciones para el uso de transporte, siendo la tercera prestación más otorgada después de la atención médica y el uso de comedores.

Gráfico 25. Distribución porcentual de otras prestaciones que ofrecen las PE.



Respecto a los datos proporcionados por las PJA sobre esta información, aunque coinciden al señalar como principal medio de transporte para el traslado al centro de trabajo las camionetas pick up con un 35.1% de menciones, el segundo lugar lo ocupa el camión de redilas con un 28.7%, contradiciendo lo señalado por las PE.

Gráfico 26. Medio de transporte en que se traslada a los jornaleros al centro de trabajo.



### 3.2 Intensificar la supervisión de las condiciones de vivienda de las Personas Jornaleras Agrícolas

Durante el desarrollo de las encuestas, las PJA señalaron entre sus principales problemáticas las condiciones en que se encuentran los lugares donde se hospedan durante su temporada de trabajo en los centros agrícolas. Estas problemáticas se presentan en la siguiente tabla.

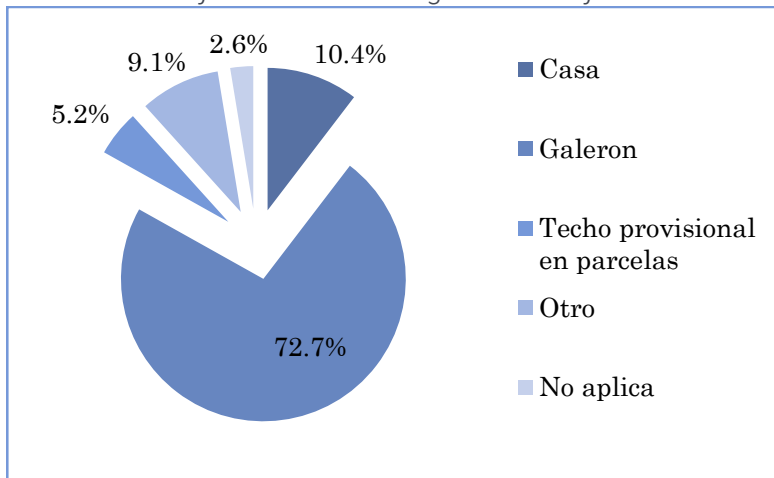
Tabla 20. Problemas más importantes en las condiciones de vivienda identificados por las PJA.

PROBLEMAS IDENTIFICADOS POR LOS JORNALEROS
Falta de abanicos
Ventilación de los cuartos
Limpieza del lugar de trabajo
Limpieza en la galera, falta de espacio en lavaderos, falta de fogones para cocinar, falta de productos de higiene personal

Otro punto relevante para el trato digno de las PJA, y que puede ser atendido por las diferentes autoridades, son las condiciones de vida y el lugar donde descansaban. Sobre esta situación, las PJA refirieron en su mayoría (72.7%) vivir en un galerón, es decir, un lugar a cargo de la empresa

donde sus servicios se encuentran a cargo de la PE. En el rubro de otro mencionaron el albergue y el bohío como vivienda.

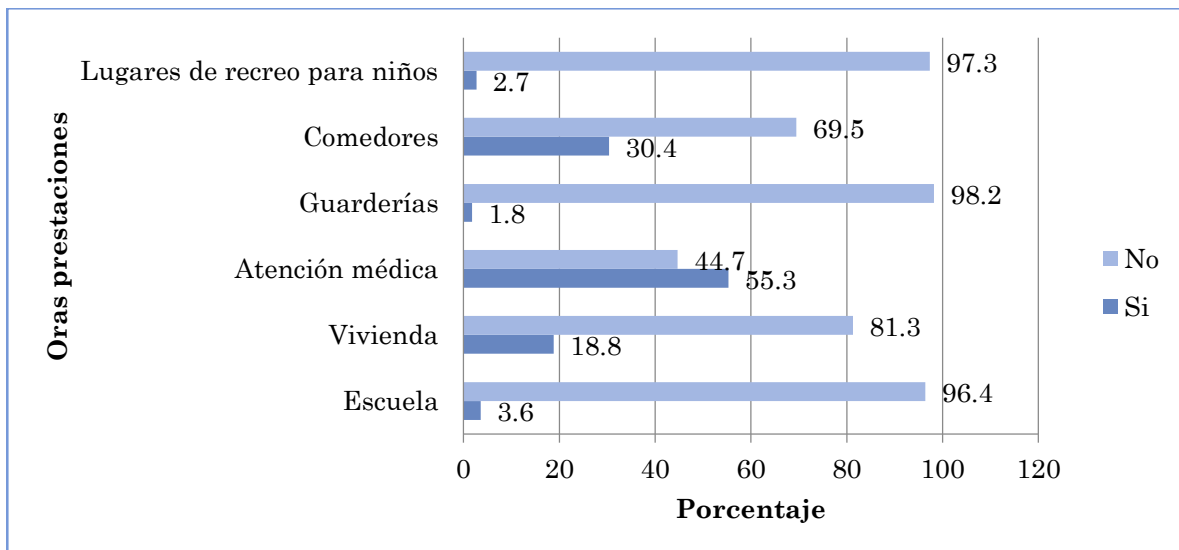
Gráfico 27. Distribución porcentual del tipo de vivienda con el que cuentan los jornaleros en el lugar de trabajo.



Otro dato relevante es que el 1.9% de las PJA entrevistadas debe pagar renta debido a que su patrón no la cubre. En el caso de las PJA que viven en galerón o techo provisional, 6 de cada 10 personas informaron que existía una separación entre hombres y mujeres. En un sentido similar, 7 de cada 10 PJA señalaron que contaban con separación por familia.

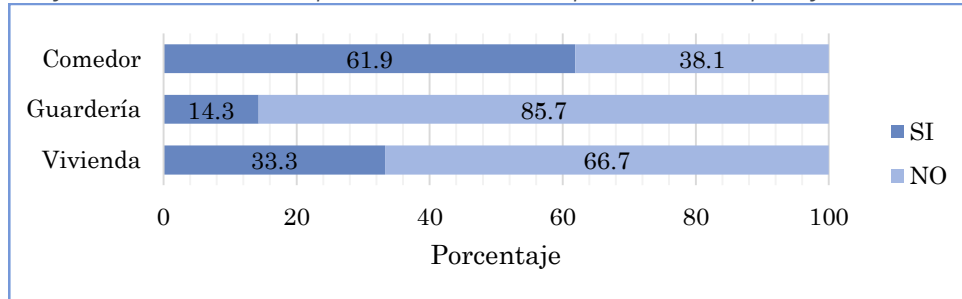
Esta información, aunque difiere en porcentaje, es apoyada por la información obtenida mediante el cuestionamiento de las prestaciones identificadas por las PJA. Al respecto, solo el 18.8% de las PJA señalaron contar con alguna prestación sobre la vivienda.

Gráfica 28. Distribución porcentual de otras prestaciones con las que cuenta la PJA



Por parte de las PE, esta tendencia se mantiene, pues en carácter de prestaciones para la vivienda solo el 33.3% de las PE otorgan dicha prestación, la cual es apenas superior a las prestaciones de guardería.

Gráfico 29. Distribución porcentual de otras prestaciones que ofrecen las PE.



Para las autoridades es de crucial importancia las PJA que habitan en galerones o casas que se encuentran adscritas o a cargo de los centros o ranchos agrícolas, debido a que, al tratarse de una vivienda a cargo de la PE, puede ser objeto de inspección y verificación de condiciones.

Una situación similar se presentó al cuestionarlos sobre el lugar donde duermen, donde solo 43 PJA respondieron a esta interrogante y aunque la mayoría señalaron que duermen en cama, existen jornaleros que no cuentan con un lugar digno para dormir.

Tabla 21. Lugar donde duermen los jornaleros

EN QUÉ DUERME	TIENE PABELLÓN PROTECTOR CONTRA INSECTOS		TOTAL
	Si	No	
Cama	7	19	26
Catre	1	10	11
Tarima	1	1	2
Tierra	0	1	1
Otro	2	1	3
Total	11	32	43

## A.II) DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD COMO COMPENENTE DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS

### 1. Definición y Contenido del Derecho

El derecho a la libre personalidad en términos generales implica que cada persona elija de forma libre y autónoma su proyecto de vida, sin coacciones o controles injustificados, de acuerdo a sus ideas, gustos, valores, etcétera.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Ver Tesis Aislada 165822. P. LXVI/2009. Pleno. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Diciembre de 2009, p. 7.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se refiere el derecho al libre desarrollo de la personalidad como un resultado de la satisfacción de otros derechos, el documento referido establece en el artículo 22 lo siguiente:

*Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.*

De igual forma en la Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948, establece en su párrafo primero del preámbulo que: "...la misión histórica de América es ofrecer al hombre una tierra de libertad y un ámbito favorable para el desarrollo de su personalidad y la realización de sus justas aspiraciones;"

En ese sentido, el desarrollo a la libre personalidad en un contexto de trabajo agrícola se traduce en una relación de vida, de ahí que aunque las PJA están de tiempo completo viviendo dentro de su lugar de trabajo, debe garantizárseles las condiciones para que en sus tiempos de descanso puedan desarrollarse en lo personal, afectivo, lo cultural y lo educativo.

## **2. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad de las Personas Jornaleras Agrícolas**

### **2.1. Pérdida de Cohesión Social**

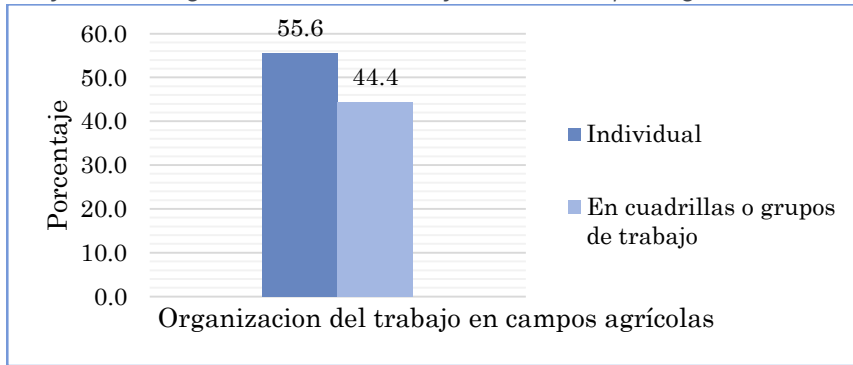
Un aspecto importante para el libre desarrollo de la personalidad es la existencia de una cohesión entre todos los integrantes de una sociedad, que permita entablar un sentido de pertenencia donde todas las personas se encuentren incluidas en una dinámica de desarrollo, con respeto a sus derechos humanos<sup>11</sup>. Sin embargo, durante el análisis de los resultados del presente diagnóstico, se detectaron prácticas que vulneran el desarrollo de esta cohesión social.

En este sentido, se observó que en la mayoría de los campos agrícolas la organización laboral por parte de la PE sigue un orden individual (55.6%), es decir, no se generan agrupaciones de PJA para la división de tareas. El resto de campos comunicaron una organización mediante cuadrillas, donde el 80% de las PE organizan las cuadrillas con base en las tareas, habilidades y grupos de trabajo a realizar en equipo y un 20% se organizan con base al grupo étnico de las PJA.

---

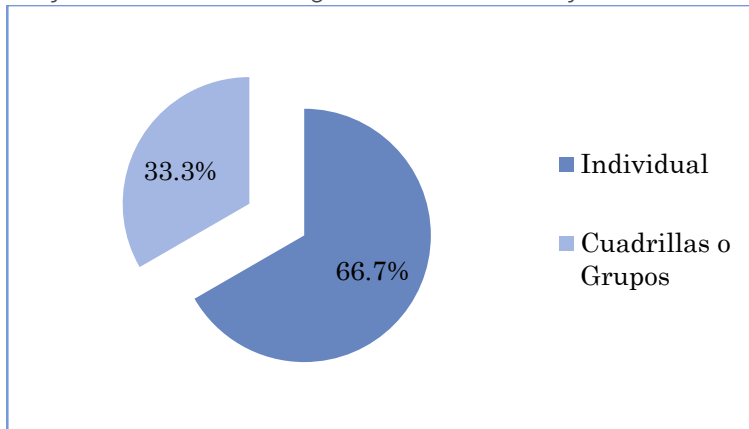
<sup>11</sup> EVALUA DF (2012), *Informe del estado del desarrollo social del Distrito Federal. Desarrollo Social, Derechos Humanos, Ciudadanía y Cohesión Social*, Ciudad de México: EVALUA DF, p. 28.

Gráfico 30. Organización del trabajo en los campos agrícolas.



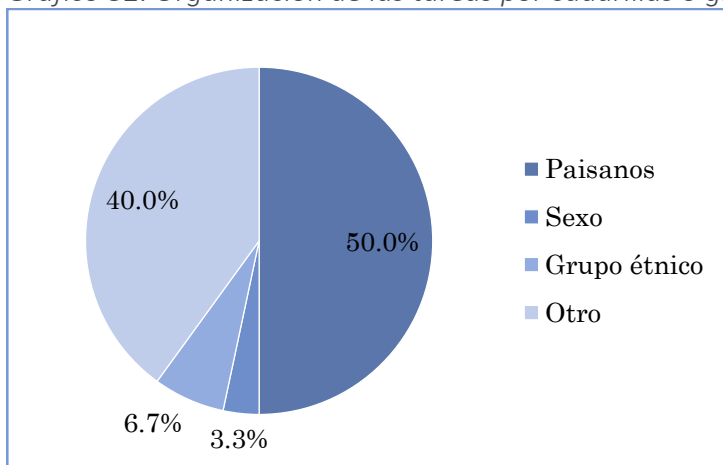
En cuanto a las formas de organización del trabajo señaladas por las PJA, se encontró una variación respecto a la información compartida por las PE, debido a que el 66.7% de las PJA reportaron que existe una organización individual, mientras que el 33.3% restante informó una agrupación a través de cuadrillas o grupos.

Gráfico 31. Forma de organización del trabajo en el rancho agrícola



La forma en que se organizan estos últimos se encuentra en el siguiente gráfico, donde la mayoría (50%) se organiza por paisanos, en contradicción con lo señalado por las PE.

Gráfico 32. Organización de las tareas por cuadrillas o grupos



Aunque por sí sola, la información obtenida previamente no representa una clara problemática en perjuicio de la cohesión social de las PJA, o la existencia de actos discriminatorios en su perjuicio, es un aspecto que debe ser considerado por las PE para efectuar de manera más eficaz la implementación de actividades que refuercen esta cohesión social durante su relación laboral.

Siguiendo con esta línea, y conforme a la información registrada en la siguiente tabla, las personas que asignan las tareas son, en su mayor porcentaje, los jefes de área y los cabos, resaltando que cada rancho o centro de trabajo agrícola cuenta con su propia administración y designación de roles.

Tabla 22. Personas que asignan las tareas en el centro de trabajo.

PERSONA QUE ASIGNA LAS TAREAS	Frecuencia	Porcentaje
Patrón	1	5.0
Jefe de área	5	25.0
Administrador	1	5.0
Cabo	5	25.0
Encargado	3	15.0
Supervisor	1	5.0
Dueño	2	10.0
Responsable de la nave	1	5.0
Ingenieros a cargo	1	5.0

Esta variedad de puestos encargados de la designación de labores fue confirmada por las PJA, quienes mencionaron diferentes puestos y personas como las encargadas de señalar sus actividades laborales.

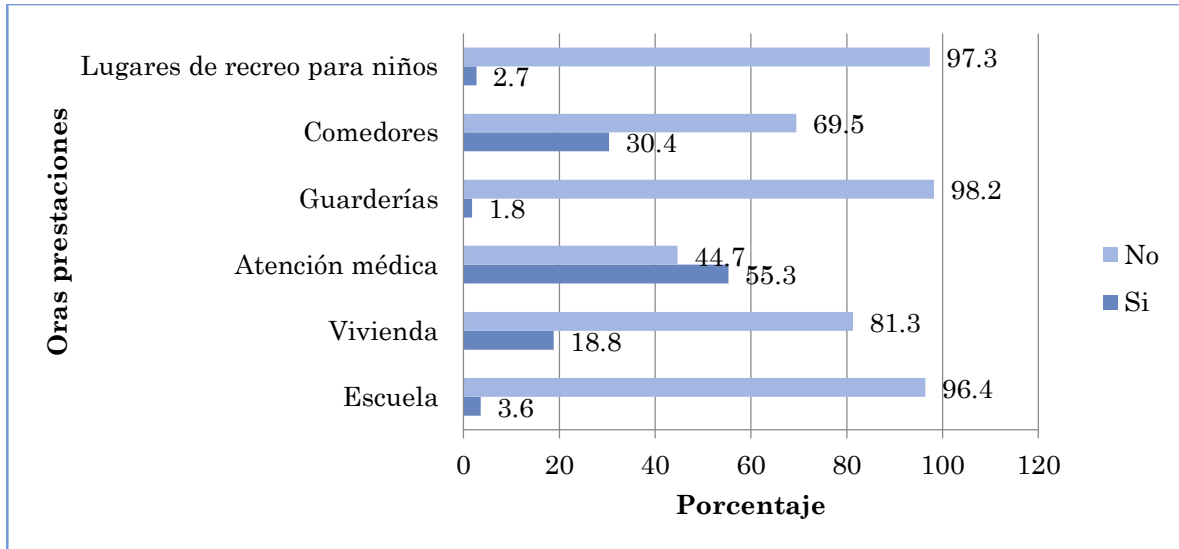
Tabla 23. Personal que asigna las tareas a la PJA

PERSONA QUE ASIGNA LAS TAREAS
Administrador
Cabo
Encargado
Contratista
Cada quien
Guarda corte
Jefe de invernadero
Patrón/dueño
Supervisor

## 2.2. Falta de Oportunidades para su desarrollo

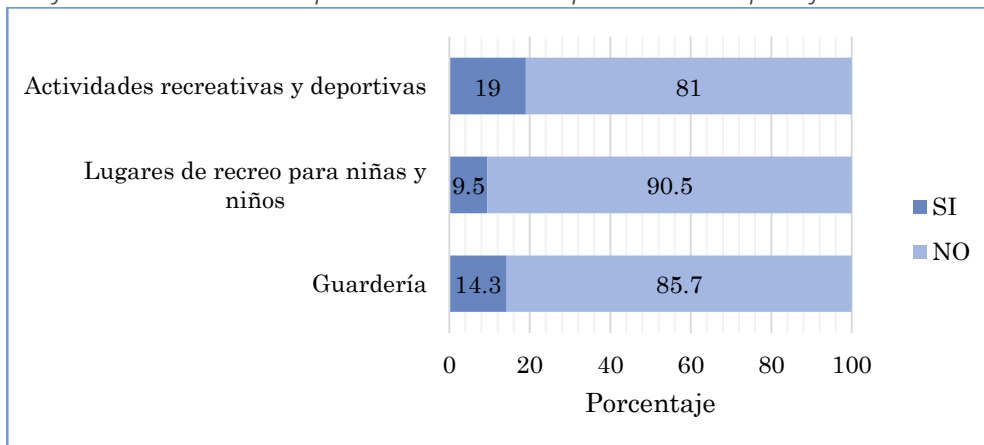
Otra problemática detectada tiene relación con las prestaciones otorgadas por las PE. En este sentido, las PE comunicaron en más del 96% de los casos, que no otorgan en beneficio de las PJA lugares de recreo para niñas o niños o guarderías.

Gráfica 33. Distribución porcentual de otras prestaciones con las que cuenta la PJA



Esta situación fue también señalada por las PJA, quienes comunicaron en más de un 80%, la falta de actividades recreativas y deportivas, así como de un servicio de guardería, aumentando a un 90.5% en el caso de lugares de recreo para niñas y niños.

Gráfico 34. Distribución porcentual de otras prestaciones que ofrecen las PE.



## 3. Áreas de Oportunidad

### 3.1. Desarrollo de atención prioritaria a la niñez de las poblaciones agrícolas

De acuerdo con la información proporcionada por las PJA, resaltan algunos casos de personas entrevistadas que reportaron iniciar a trabajar desde los 7 años, contando como promedio la edad



de 16.9 años (D.E. 5.0). Es decir, existen PJA que comenzaron a trabajar antes de cumplir los 15 años de edad, edad mínima señalada por la CPEUM y la Ley Federal del Trabajo, aunque no señalaron los contextos de dicha actividad laboral. Respecto a la edad de las PJA al momento de realizar las encuestas, el promedio fue de 37.05 años (D.E. 13.6), con una mínima de 17 años y una máxima de 74 años.

Bajo este tenor, aunque no se detectaron probables casos de trata de personas al momento de realizar las encuestas, las autoridades laborales encargadas de la inspección de centros o ranchos de trabajo agrícolas deben buscar que sus supervisiones abarquen la mayor cantidad de ranchos o centros de trabajo agrícolas, así como brindar atención a las PJA bajo un enfoque de atención prioritaria a la niñez.

En cuanto a la atención y servicios brindados a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad, en la siguiente tabla se observa que, conforme a los datos proporcionados por las PE, se tienen contratados a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad; como es el caso de mujeres embarazadas, así como la existencia de 5 niñas menores de 5 años de edad y 10 niños menores de 15 años de edad que acompañan a algún familiar que labora como PJA.

*Tabla 24. Información sobre las PJA contratadas.*

<b>NÚMERO TOTAL DE JORNALEROS</b>	<b>Número de empleadores</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Hombres	19	3	300
Niños menores de 15 años de edad	19	0	10
Hombres de 15 a 17 años de edad	19	0	0
Agrícolas locales	17	0	291
Mujeres	19	0	91
Mujeres embarazadas	19	0	91
Mujeres en periodo de lactancia	19	0	0
Niñas menores de 15 años de edad	19	0	5
Mujeres de 15 a 17 años de edad	19	0	1
Agrícolas foráneos	18	0	255

Es de resaltar que cuando se cuestionó a las PE acerca de las actividades o funciones en general que realizan las personas que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad, o las actividades que brindan en favor de niñas, niños o adolescentes, no brindaron una respuesta

respecto a las actividades que brindan en favor de las niñas o niños identificadas en el centro de trabajo agrícola.

## B) SOBRE EL DERECHO A LA SALUD EN LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS

### 1. Definición y Contenido del Derecho

Para el Comité de Derechos Económicos y Sociales, la salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente, asimismo, debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarias para alcanzar este nivel<sup>12</sup>.

El derecho a la salud está garantizado en el artículo 4º de la CPEUM y es desarrollado en el Ley General de Salud, donde no se le concibe como la ausencia de enfermedades, sino como un derecho con diversas finalidades, entre las que se encuentran: el bienestar físico y mental de la persona; la prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana; la protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social; el disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población, entre otros (Artículo 2º de la Ley General de Salud).

A nivel internacional el PIDESC en su artículo 12 establece, que: *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.*

En tal contexto y siguiendo el estándar internacional, para que un Estado pueda garantizar el “disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”, el Comité de Derechos Económicos y Sociales señala como elementos esenciales del derecho a la salud los siguientes:

1. **Disponibilidad:** Significa que el Estado debe contar con establecimientos o centros de salud suficientes.
2. **Accesibilidad:** Se traduce en que los establecimientos o centros de salud deben ser accesibles a cualquier persona, sin discriminación alguna, y que particularmente cuenten con accesibilidad física, económica y de información.
3. **Aceptabilidad:** Se refiere a que en los establecimientos o centros de salud se deberá respetar la cultura de las personas y ser sensibles con grupos en situación de vulnerabilidad.
4. **Calidad:** Se traduce en que el personal médico deberá estar capacitado, contar con medicamentos suficientes y condiciones sanitarias adecuadas.

A nivel jurisprudencial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el nivel más alto posible de salud implica para el Estado dos tipos de obligaciones: de contenido y de resultado.

---

<sup>12</sup> Ver Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud. Observación General 14*, consultado el 14 de enero de 2019, disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf>

Las de contenido son de carácter inmediato, y se refieren a que los derechos se ejerciten sin discriminación y a que el Estado adopte dentro de un plazo breve medidas deliberadas, concretas y orientadas a satisfacer las obligaciones convencionales; mientras que las de resultado o mediatas se relacionan con el principio de progresividad<sup>13</sup>.

### **Contenido esencial del derecho:**

Por lo antes expuesto, el contenido esencial del derecho a la salud en PJA, lo integran los siguientes elementos:

- a) Cumplir con las finalidades de la Ley General de Salud, a saber:
  - El bienestar físico y mental de la persona;
  - La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana;
  - La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social;
  - El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población.
  
- b) Que se atiendan los elementos señalados por el Comité DESC respecto a la Disponibilidad, Accesibilidad, Aceptabilidad y Calidad.

## **2. Principales problemáticas detectadas que afectan el Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad de las Personas Jornaleras Agrícolas**

A partir de la información proporcionada por las PE y PJA, al analizar los datos relacionados con el respeto al derecho a la salud durante el tiempo que dura la relación laboral entre ambas partes, se identificaron dos problemáticas principales, que parten de la existencia de afectaciones directas a la salud de las PJA, y una falta de atención médica en los centros de trabajo agrícola.

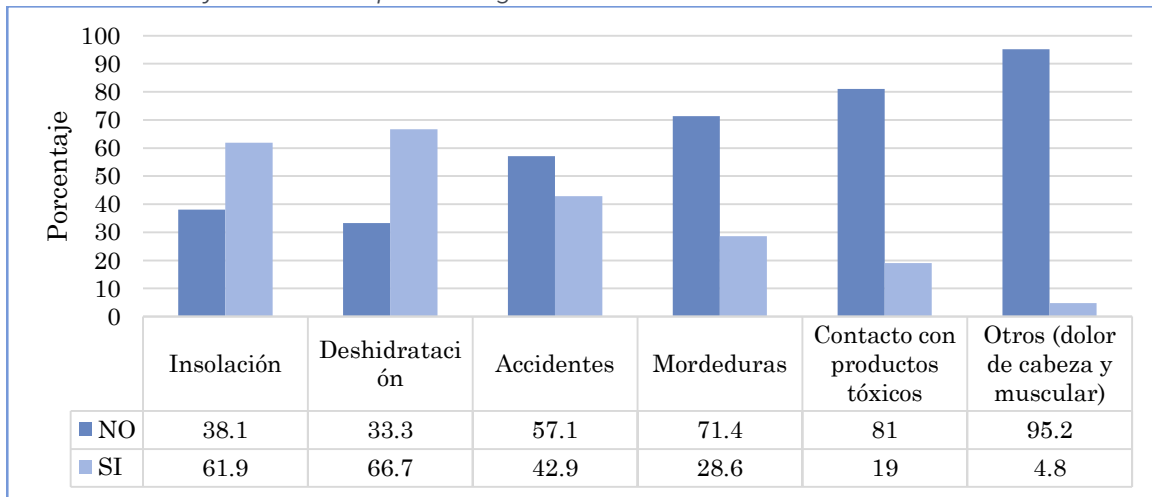
### **2.1. Afectaciones directas a la Salud de las Personas Jornaleras Agrícolas**

Debido a las diferentes actividades y labores que desempeñan las PJA, el acceso a alimentos y bebidas durante su jornada laboral es un elemento indispensable para garantizar su salud. La atención a la salud es un derecho humano que debe ser atendido en todo momento de la jornada laboral de las PJA, pues como bien señalan el 66.7% de las PE la deshidratación se percibe como el mayor riesgo a la salud de las PJA durante su actividad, seguido por la insolación en un 61.9%.

---

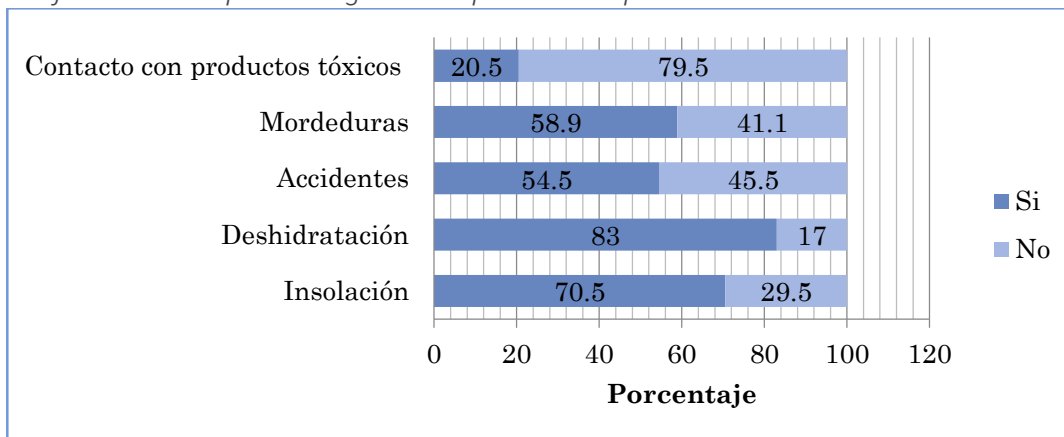
<sup>13</sup> Ver Tesis Aislada 2007938. 2a. CVIII/2014. Segunda Sala. Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 12, Noviembre de 2014, Tomo I, p. 1192. El derecho al nivel más alto posible de salud puede comprender obligaciones inmediatas, como de cumplimiento progresivo.

Gráfico 35. Principales riesgos de las PJA durante la actividad laboral.



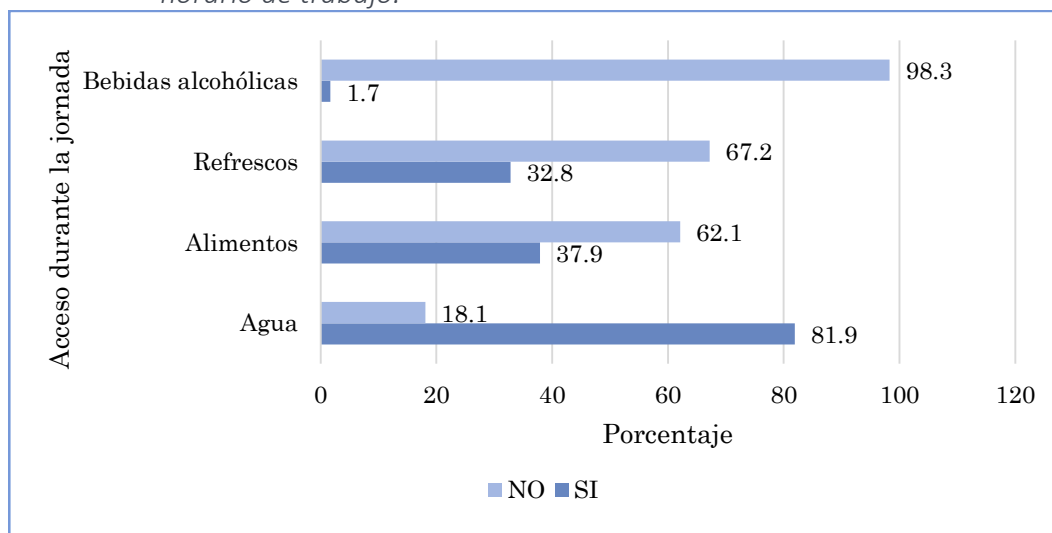
Esta situación es compartida por las PJA, donde el 83% de ellas percibieron como riesgo inherente a su trabajo la deshidratación, seguida por la insolación en un 70.5%.

Gráfico 36. Principales riesgos a los que están expuestos las PJA



Por lo anterior, es un punto de atención que 2 de cada 10 PJA señalaron no contar con acceso al agua durante su jornada laboral, situación que repercute directamente en la salud de la PJA al ponerla en peligro de sufrir deshidratación o diversas enfermedades relacionadas con la constante exposición al sol. En contraparte, 3 de cada 10 PJA tienen acceso a refrescos, mientras que un 1.7% manifestó tener acceso a bebidas alcohólicas, a pesar de estar prohibido por la legislación laboral.

Gráfico 37. Acceso de alimentos y bebidas por parte de las PJA, durante su horario de trabajo.



De manera similar, al abordar el tema de los alimentos, 54 de 120 PJA respondieron que cuentan con un lugar para cocinar, pero el tipo de combustible que utilizan para cocinar varía en estos 54 casos, recalando que 38 PJA están expuestos al humo de leña, el cual contiene una gran cantidad de contaminantes nocivos tóxicos.

Tabla 25. Combustible con que cocinan los jornaleros

CUENTA CON LUGAR PARA COCINAR	¿CON QUÉ COCINA?			TOTAL
	Gas	Parrilla eléctrica	Carbón o leña	
Si	14	1	26	41
No	0	1	12	13
<b>Total</b>	14	2	38	54

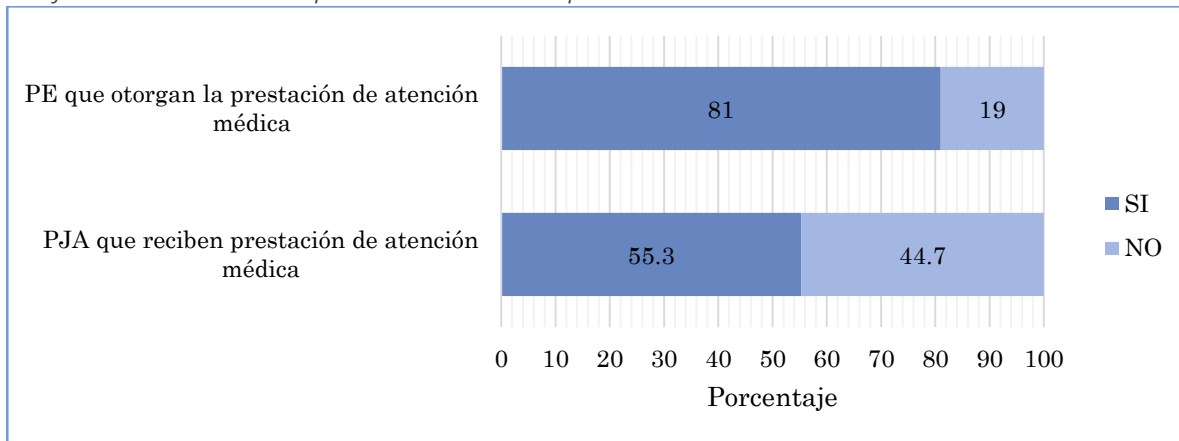
## 2.2. Falta de Atención Médica

Para garantizar el derecho a la salud de las PJA, no solo se deben otorgar los recursos necesarios para prevenir afectaciones directas a su salud, como es el acceso al agua y alimentos, sino también contar con los recursos humanos que permitan brindar la atención primaria a las PJA que presenten algún malestar o afectación antes, durante y después de su jornada laboral.

Retomando el análisis de las prestaciones otorgadas conforme a los datos proporcionados por las PJA, aunque la atención médica fue una prestación otorgada por la mayoría de las PE, persiste un 44.7% de PJA que no reciben dicha prestación médica.

Esta información entra en conflicto con los datos otorgados por las PE, donde el 81% de las personas entrevistadas refirió sí otorgar una prestación médica, lo que representa una diferencia del 26% con la información brindada por las PJA.

Gráfico 38. Distribución porcentual sobre la prestación de atención médica.



### 3. Áreas de Oportunidad

Aunque las PE conocen las principales enfermedades que sufren las PJA, la principal deficiencia en materia de salud es la inexistencia de servicios que garanticen que las PJA reciban una adecuada e inmediata atención médica al momento de sufrir un accidente o contraer alguna enfermedad. Sobre este punto, resalta el 47.6% de los centros que no cuentan con personal que preste primeros auxilios, argumentando el uso de servicios de seguridad social, de la cual resalta la diferencia de información entre las atenciones brindadas según la percepción de PE y PJA.

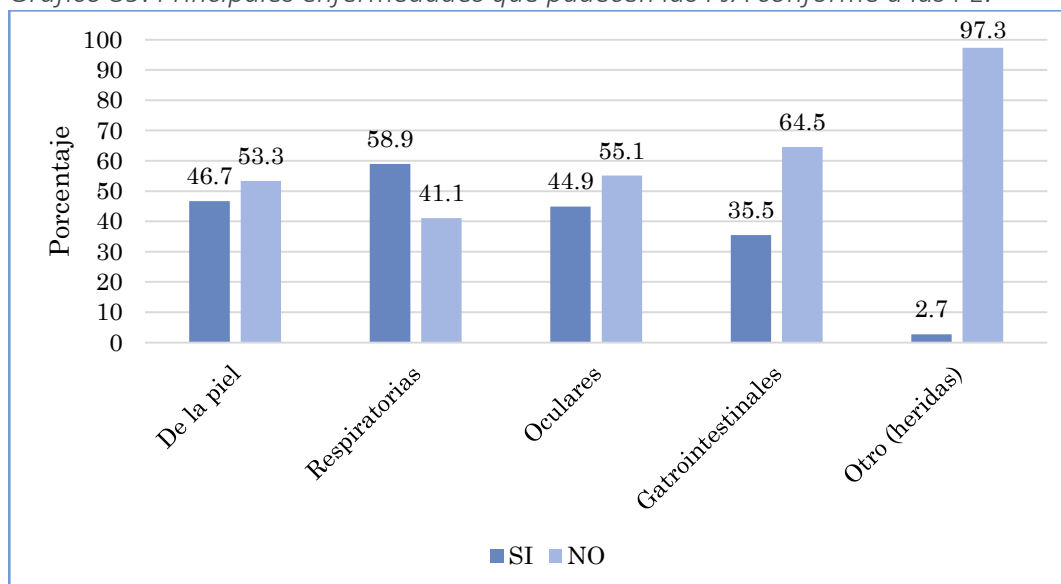
De la misma manera, se encontró que no existen muchas campañas de salud en favor de las PJA, debido a que solo el 50% de las PE señalaron realizar este tipo de capacitaciones en sus centros de trabajo, además de que únicamente el 35% cuenta con un comité o comisión de seguridad e higiene en sus centros laborales, limitando con ello la posibilidad de generar políticas de salud a partir de un órgano colectivo en cada centro de trabajo.

Por lo tanto, y partiendo de las facultades y atribuciones de las autoridades, se encontraron como áreas de oportunidad la implementación de brigadas de atención médica e incrementar las supervisiones que permitan garantizar la atención médica básica en los centros de trabajo agrícola.

#### 3.1. Implementar brigadas de atención médica focalizadas

Con base en los resultados de las encuestas realizadas a PE, se observó que las principales enfermedades que llegan a padecer las PJA son las enfermedades respiratorias en un 47.6% de los casos, seguida de problemas gastrointestinales en un 23.8% y, por último, los problemas oculares en un 19%. De manera similar, las PJA reportaron que padecen con mayor prevalencia enfermedades respiratorias, seguida de problemas en piel y ojos como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 39. Principales enfermedades que padecen las PJA conforme a las PE.



Esta información, proporciona puntos de partida que permiten a las autoridades en materia de salud diseñar estrategias de comunicación que atiendan las afectaciones antes señaladas, además de diseñar, en colaboración con las PE, campañas y cuadros básicos de atención en beneficio de las PJA.

### 3.2. Supervisar/Garantizar atención médica básica en las empresas agrícolas

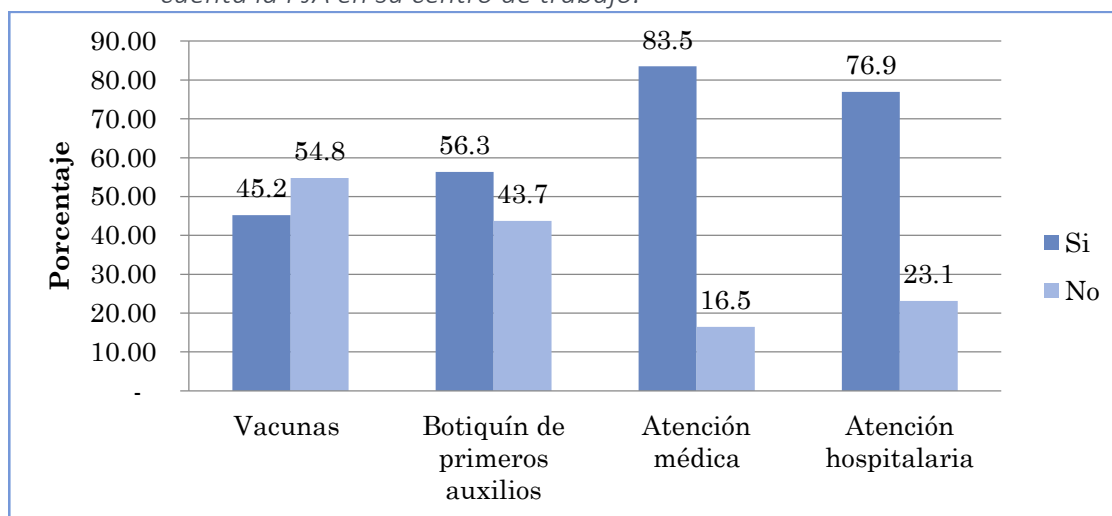
Con relación a los servicios con que cuenta el centro de trabajo respecto a la atención de riesgos y enfermedades, se encontró que de acuerdo con los datos proporcionados por las PE, un 76.2% cuenta con botiquín de primeros auxilios y, un menor porcentaje (52.4%), cuenta con el personal capacitado para que preste primeros auxilios. Los servicios menos presentes en los centros de trabajo son los de vacunación y el acceso a antídotos.

Tabla 26. Servicios con que cuenta el centro de trabajo respecto a la atención de riesgos y enfermedades.

CENTRO DE TRABAJO CUENTA CON	SI %	NO %
Antídotos	23.8	76.2
Atención médica	47.6	52.4
Botiquín de primeros auxilios	76.2	23.8
Enfermería	47.6	52.4
Equipo para atención médica	42.9	57.1
Material de curación	61.9	38.1
Medicamentos para la atención médica	57.1	42.9
Personal que preste atención en primeros auxilios	52.4	47.6
Servicio de vacunación	23.8	76.2
Traslado a donde existan servicios médicos	66.7	33.3

Según lo señalado por las PJA, 4 de 10 personas entrevistadas indicaron que no se cuenta con un botiquín de primeros auxilios. El 23.1% no tiene acceso a servicios hospitalarios y el 16.5% no tiene acceso a ningún tipo de atención médica.

Gráfico 40. Distribución porcentual de los servicios de salud con los que cuenta la PJA en su centro de trabajo.



Ante esta situación, sobresale que un 14.3% de las PE no ofrece servicio médico a las PJA, aunque el 42.9% de ellas señaló contar con un registro o diagnóstico para vigilar la salud de las PJA, el cual consiste en un expediente médico, bitácora médica o expediente con información. De las PE que ofrecen un servicio médico, el 95.2% lo hace sólo en el horario de la jornada laboral y solo un 4.8% lo ofrece durante todo el día. El personal de salud que integra el servicio médico otorgado está conformado por sólo enfermeras en un 66.7% de los casos, un 16.7% por personas médicas y enfermeras y un 16.7% por sólo personal médico.

Al encontrar que solo el 55.3% de las PE otorga prestaciones de atención médica a las PJA, una de las posibles soluciones para atender esta carencia sería garantizar el derecho a la salud de las PJA es a través de los servicios de seguridad social, ya que tan solo el 78.9% de las PE ofrecen seguridad social a todos sus trabajadores, frente a un 21.1% que no lo hace.

Entre los argumentos utilizados por las PE para justificar esta situación comentaron que: *“cuentan con seguro popular o servicio privado”, “ningún empleado de ningún rango tiene acceso al seguro social”* y *“por no ser estables, trabajan una semana o días y se cambian de patrón”*.

Finalmente, al abordar la seguridad en el manejo de sustancias tóxicas o peligrosas empleadas en el trabajo agrícola, la información desglosada en la siguiente tabla, destaca que los centros de trabajo no cumplen en un 100% con las medidas de seguridad requeridas.



Tabla 27. Servicios preventivos de seguridad y salud con que cuenta el centro de trabajo

SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD	SI %	NO %
Personal para la atención de primeros auxilios	52.4	47.6
Médico para la atención a las PJA y sus familias	19	81
Traslado a PJA y familiares al lugar más próximo de atención médica	66.7	33.3
Personal responsable de supervisar el manejo adecuado de sustancias tóxicas y/o peligrosas	57.1	42.9
Listado del personal expuesto a sustancias tóxicas y/o peligrosas	52.4	47.6
Exámenes médicos periódicos a las PJA expuestos a sustancias tóxicas y/o peligrosas	33.3	66.7
Servicio o equipo para lavar ropa de las PJA expuestos a sustancias tóxicas y/o peligrosas	28.6	71.4
Personal que supervise que los trabajadores utilicen el equipo de protección personal indicado en la hoja de datos de seguridad de los productos que está manejando	52.4	47.6

### C) BARRERAS EN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS JORNALERAS AGRÍCOLAS

Debido a la dinámica de trabajo de las PJA, el acceso a la educación es una problemática que se presenta desde las localidades donde son originarias y que es poco atendida por las PE. De acuerdo con la información proporcionada por las PJA, se encontró que el 8.7% de las personas entrevistadas no saben leer ni escribir. En cuanto a la escolaridad, un 45% terminó la educación primaria, seguido de la secundaria en un 40% y por último el nivel de preparatoria con un 15%.

Aunque las PE deben buscar el crecimiento profesional de las personas que trabajan con ellas, se vuelve una situación de difícil atención al apreciar la situación laboral de las PJA donde, por el tipo de actividad que desempeñan y los tiempos en que deben realizarla, el asistir a escuelas o cursos que permitan tener un crecimiento académico se vuelve complicado.

Retomando el aspecto de las prestaciones que reciben las PJA, el 96.4% de las PJA señalaron no contar con prestaciones de tipo académico. Esta situación se confirma con la información proporcionada por las PE, donde solo el 4.8% de ellas informó que otorgan prestaciones del ámbito escolar, siendo la prestación que menos se oferta a las PJA.

Gráfica 41. Distribución porcentual de otras prestaciones con las que cuenta la PJA

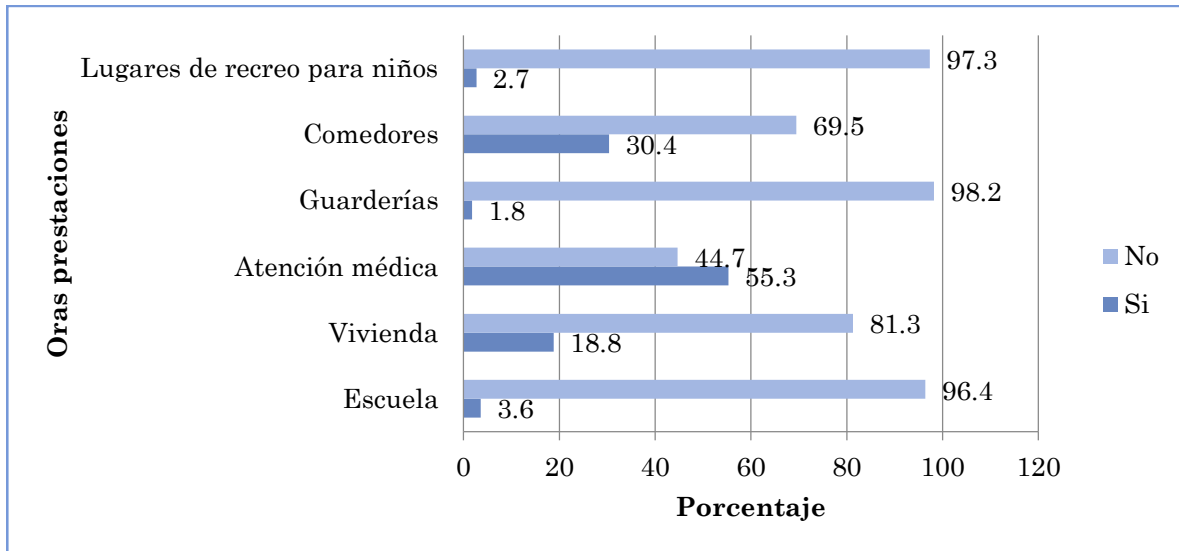
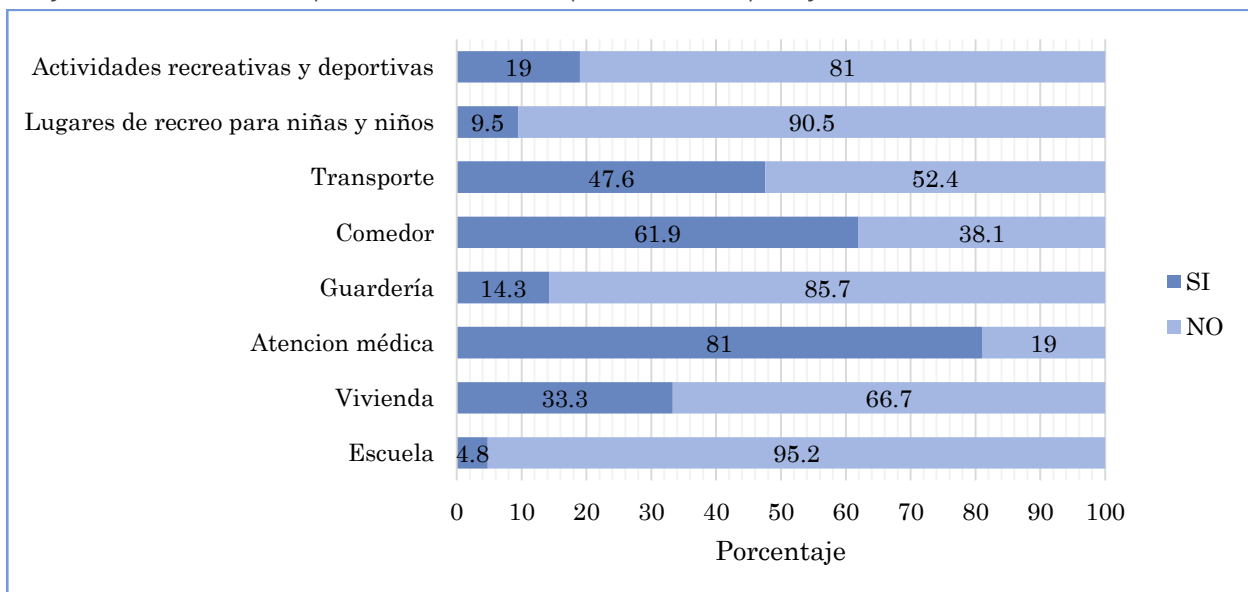


Gráfico 42. Distribución porcentual de otras prestaciones que ofrecen las PE.



Aunque solo cinco PJA entrevistadas refirieron viajar con su familia, sobresale el hecho de que la prestación para educación es la menos proporcionada en los centros de trabajo, con menos del 5% de resultados positivos. Esta situación resalta no solo por la falta de apoyo para la educación de las personas familiares de las PJA; sino que también debe considerarse el desarrollo profesional y académico de las PJA que les permita un crecimiento laboral y acceder a mayores oportunidades de trabajo.

Sin embargo, no se puede omitir que, al no contar con datos sobre el nivel educativo en las localidades de origen de las PJA, no es posible identificar causas específicas del bajo nivel educativo de las personas al llegar a los centros de trabajo agrícolas. Es necesario resaltar que una vez empiezan a laborar las PE tienen la oportunidad de ayudar a las PJA en lo referente a su nivel educativo, oportunidad que también puede ser aprovechada por las autoridades educativas.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A lo largo del presente diagnóstico, se han desarrollado las diferentes problemáticas que presentan las PJA, así como algunos puntos donde la autoridad tiene la oportunidad de intervenir en la relación laboral entre PE y PJA, para garantizar el respeto a los derechos humanos de estos últimos. De esta manera, del análisis realizado a los resultados obtenidos de los instrumentos de encuestas y de la normatividad aplicable a la situación laboral de las PJA, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Más del 90% de las PE y más del 90% de las PJA son originarios de municipios del Estado de San Luis Potosí, es decir, es muy bajo el porcentaje de casos de PE y PJA que provengan de otros países o Estados de la República Mexicana.

2. El fenómeno migratorio se centra en un ámbito interno y laboral, es decir, el tránsito ocurre entre municipios del Estado de San Luis Potosí, señalando como principales causas de este fenómeno: la falta de trabajo, bajos salarios y lo atractivo de las ofertas laborales lejos de su comunidad, presentadas por contratistas.

3. Si bien muchas de las PJA señalan hablar una lengua indígena, los ranchos o centros de trabajo agrícolas no cuentan con intérpretes, justificando esta situación con el hecho de que las PJA también hablan español.

4. Solo pocas PJA son dueñas o tienen algún familiar dueño de alguna parcela, y un menor porcentaje labora en dichas parcelas o tiene la posibilidad de generar una autosuficiencia con ella, a pesar de la variedad de procesos que conocen y desarrollan.

5. Los bajos salarios son la principal problemática planteada por las PJA, sobre lo cual se observó que los gastos en alimentación es la erogación que genera un mayor gasto para las PJA.

6. Existe una leve discordancia entre lo señalado por las PE y las PJA respecto a quien cubre los gastos de transporte, pues el 50% de las PE señalaron que absorben dicho costo o en el 15% de los casos se dividen con la empresa.

Sin embargo, el 73% de las PJA comunicaron que el gasto es absorbido por la empresa, o compartido en un 18% de las veces. Lo anterior, señala que las PJA consideran que su empresa absorbe total o parcialmente el gasto de transporte el 91% de las ocasiones, pero las PE no coincidieron en dicho dato, por lo que no es posible afirmar que la empresa absorba dicho gasto o en su caso, la forma en que se realiza.

7. Otra discordancia identificada entre los resultados de PE y PJA es la ausencia de mecanismos de enganchamiento, debido a que las PE señalaron que en un 47.6% de las veces las PJA llegaron solas al centro o fuente de trabajo, sin señalar el uso de personas trabajadoras de la empresa o ajenas a la misma que acuden a las comunidades a contratar personas.

Empero, solo el 0.8% de las PJA señalaron que llegaron solas al lugar de trabajo, y aunque un 16.7% señalaron que la oferta de trabajo llegó gracias a un compañero, el 14.2% señalaron que su contratación fue a través de un contratista, además de que el 72% de las PJA informaron que fueron contratadas en su comunidad, no en el lugar o fuente de trabajo, contradiciendo lo observado en los resultados de las PE.

**8.** En las encuestas realizadas a PJA, se observó que el 91% de las PJA eran hombres y solo el 9% eran mujeres. Esto indica que existe una mayor presencia de hombres realizando trabajo en centro o ranchos agrícolas. Al momento de cuestionar a las PE sobre esta situación, solo una PE señaló que en los casos de mujeres embarazadas se les asignaba actividades de empaque y trabajo ligero, sin mayor información sobre una posible brecha de género.

**9.** Menos de la mitad de las PE, informaron contar con una comisión de capacitación, adiestramiento y productividad, pero solo el 33% de los ranchos o centros de trabajo agrícolas cuentan con un plan o programa de capacitación, aunque varios de estos programas no cuentan con las características señaladas en diferentes normas técnicas.

**10.** De manera similar, a partir de los resultados de las PJA, se observó una falta de capacitación respecto a las actividades que realizan en sus lugares de trabajo, omisión que persiste en el manejo de sustancias peligrosas o herramientas y maquinarias especiales.

**11.** Conforme a la información proporcionada por las PJA, hay periodos de tiempo donde, debido a la dinámica del trabajo agrícola, existe una mayor presencia de PJA en ciertos municipios que permitiría a las autoridades generar acciones y políticas para su atención durante su relación laboral.

**12.** La autoridad inspectora puede tener una mayor presencia en la supervisión de condiciones de almacenamiento, así como de diversos documentos probatorios que permitan detectar el respeto de las condiciones de seguridad e higiene, al ser un problema que persiste en más del 60% de los casos.

**13.** Se observó un interés de las PE en las capacitaciones que se otorgan a las PJA, y aunque se encontraron deficiencias o faltas de temas que deben ser impartidos, se tiene la oportunidad de colaborar con las PE para mejorar estas capacitaciones, garantizar que se imparten al 100% de las PJA, y otorgar constancias o certificados con valor para ellas.

**14.** El problema más grave que se detectó en perjuicio de las PJA, se relaciona con la seguridad jurídica de su relación laboral. Al respecto, las PE afirmaron que sólo 3 de cada 10 PE celebran un contrato de trabajo con las PJA de forma escrita, mientras que del 30% anterior, solo al 71.5% les otorga una copia escrita a sus trabajadores.

La situación anterior es confirmada por las PJA donde el 81% de ellas señalaron que su relación laboral se fijó mediante un contrato verbal, mientras que sólo el 17% de las PJA celebraron un contrato escrito, aunque únicamente el 60% de este último grupo recibió una copia de su contrato.

**15.** Hay una falta de certidumbre en el tiempo y forma de pago para las PJA derivado de la falta de un contrato escrito.

**16.** La falta de contrato escrito dificulta la defensa de las prestaciones contempladas por la ley, aunado a que las PE señalaron que menos del 50% de PJA reciben aguinaldo u otras prestaciones como reparto de utilidades, días festivos y horas extras. Este dato fue menor en las respuestas de las PJA, donde cerca del 70% señalaron no recibir aguinaldo, y más del 75% el resto de prestaciones.

**17.** Otra irregularidad que se resalta es relativa a las jornadas laborales donde las PE señalaron horarios de trabajo que van de 4 a 9 horas, además de que el 21.7% de las PJA señalaron no contar con un día de descanso, mientras que el 45% de las PE no brindan un día de descanso pagado.

**18.** Otra variación a resaltar es respecto a los descansos que otorgan las PE en las jornadas laborales, donde más del 85% de PE y PJA señalaron contar con un descanso durante su jornada laboral, pero dicho descanso dura desde 20 minutos hasta 3 horas según las PE, o 5 horas según las PJA.

**19.** Existe una marcada desigualdad en las condiciones laborales, donde al momento de contratar a las PJA, las PE son omisas en diversos aspectos como el seguro de vida, periodo de contratación, servicios de alojamiento, horario de trabajo, seguro de traslado, prestaciones o capacitaciones.

**20.** Se observó como apoyo a las PJA, que las PE otorgan algunos apoyos económicos, siendo el rubro con mayor prevalencia de apoyo el transporte, con un 47.6%; mientras que el menos proporcionado fueron los pasajes con un 90.5%, y con resultados similares a lo señalado por las PJA.

**21.** De los resultados analizados, aunque la mayoría de las PE se aseguran que las PJA utilicen el equipo de protección necesario para realizar de manera segura el trabajo agrícola, existe una omisión en la supervisión realizada por las PE que va del 28%, respecto al uso de maga larga, hasta más del 50%, en el uso de mascarillas de protección, protección ocular o el uso de sombreros.

**22.** El 94.4% de las PE refirieron conocer a qué autoridad acudir cuando ocurre algún accidente dentro del trabajo; sin embargo, aunque en su mayoría (26.7%) acude directamente al IMSS, un 20% recurre al cabo o contratista, un 13.3% habla a la línea telefónica de auxilio 911; mientras el resto, reporta al juez auxiliar, a la STPS, patrón, policía municipal, ingeniero a cargo o al representante del rancho.

**23.** Otra problemática que afrontan las PJA, es el desconocimiento de sus derechos y los mecanismos para su defensa. En este sentido, solo 6 PJA manifestaron pertenecer a alguna organización laboral entre las que se encuentran la CNC, CNPR y Comisión de Seguridad; pero ninguna de ellas mencionó su pertenencia a algún sindicato. Por su parte, 46.1% de las PJA no saben a quién dirigirse en caso de tener algún problema laboral.

**24.** Como punto de atención para las autoridades, se detectó que, para las PE, el medio de transporte más común para el traslado al centro de trabajo son las camionetas pick up en un 33.3% de los casos, seguido por el autobús privado con un 28.6%. Sin embargo, de acuerdo con los datos de las PJA, aunque coinciden al señalar como principal medio de transporte las camionetas pick up con un 35.1%, el segundo lugar lo ocupa el camión de redilas con un 28.7%.

**25.** Existe una falta de supervisión de las condiciones de vivienda de las PJA, en especial del 72.7% de las PJA que viven en galiones a cargo del rancho o centro de trabajo agrícola. De la misma manera, no se obtuvieron los datos suficientes para determinar si del salario recibido, las PJA pueden acceder a una vivienda digna, sobre todo partiendo de la diferencia entre los datos sobre prestaciones de vivienda.

**26.** Aunque solo 43 PJA informaron sobre los lugares donde duermen, es importante señalar que se mencionaron casos en los que las PJA duermen sobre catres, tarimas o directamente en la tierra.

**27.** Se observó que en la mayoría de los campos agrícolas la organización laboral por parte de la PE sigue un orden individual (55.6%), es decir, no se generan agrupaciones de PJA para la división de tareas, cifra que aumentó al 66.7% de acuerdo con los datos proporcionados por las PJA.

El resto de campos comunicaron una organización mediante cuadrillas, donde el 80% de las PE organizan las cuadrillas con base en las tareas, habilidades y grupos de trabajo a realizar en equipo, y un 20% se organizan con base al grupo étnico de las PJA, aunque conforme a las PJA en el 50% de los casos se realiza una división por “paisanos”.

**28.** Se encontró que no existe claridad u homologación en cuanto a la organización jerárquica y denominación de puestos de las personas a cargo de asignar tareas a las PJA.

**29.** Partiendo de la ausencia de ciertas prestaciones en favor de las PJA, existen diversas áreas de oportunidad como ofrecer áreas de esparcimiento para niñas y niños, así como guarderías de las cuales se acrece en más del 96% de los casos, mientras que más del 80% de las PJA señalaron no contar con actividades recreativas o deportivas.

**30.** Se identificaron casos de personas entrevistadas que reportaron iniciar a trabajar desde los 7 años, contando como promedio la edad de 16.9 años (D.E. 5.0). Es decir, existen PJA que comenzaron a trabajar antes de cumplir los 15 años de edad, edad mínima señalada por la CPEUM y la Ley Federal del Trabajo, aunque no señalaron los contextos de dicha actividad laboral.

**31.** En cuanto a la atención y servicios brindados a personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad se identificaron casos de mujeres embarazadas, así como la existencia de niñas y niños que acompañan a algún familiar que labora como PJA, aunque las PE no brindaron información sobre actividades que realicen en favor de niñas y niños que migraron con sus familiares.

**32.** De acuerdo con lo manifestado por las PE y las PJA, la deshidratación se percibe como el mayor riesgo para la salud de las PJA durante su actividad laboral, seguido por la insolación.

**33.** 2 de cada 10 PJA señalaron no contar con acceso al agua durante su jornada laboral, situación que repercute directamente en la salud de las PJA al ponerla en peligro de sufrir deshidratación o diversas enfermedades relacionadas con la constante exposición al sol.

**34.** De las 120 PJA encuestadas, 54 respondieron que cuentan con un lugar para cocinar, pero el tipo de combustible que utilizan para cocinar varía, recalcando que 38 PJA están expuestas al humo de leña.

**35.** Aunque 81% de las PE informaron que otorgan a las PJA prestaciones de atención médica, 44.7% de las PJA comunicaron no recibir dicha prestación.

**36.** Las principales enfermedades que llegan a padecer las PJA son las enfermedades respiratorias en un 47.6% de los casos, seguida de problemas gastrointestinales en un 23.8% y, por último, los problemas oculares en un 19%, aunque no existen programas enfocados a prevenir y/o combatir dichos padecimientos.

**37.** De acuerdo con los datos proporcionados por las PE, un 76.2% menciona que los centros de trabajo cuentan con botiquín de primeros auxilios, y un menor porcentaje (52.4%) cuenta con el personal capacitado para que preste los primeros auxilios, aunque no existen servicios de vacunación ni se cuentan con antídotos en los centros de trabajo.

**38.** Solo el 42.9% de las PE cuenta con un registro o diagnóstico para vigilar la salud de las PJA; el cual consiste en un expediente médico, bitácora médica o expediente con información. Sin embargo, según lo señalado por las PJA, 4 de cada 10 personas entrevistadas indicaron que no se cuenta con un botiquín de primeros auxilios. El 23.1% no tiene acceso a servicios hospitalarios y el 16.5% no tiene acceso a ningún tipo de atención médica.

**39.** Un 14.3% de las PE no ofrece servicio médico a las PJA, mientras que en los casos donde las PE ofrecen un servicio médico, el 95.2% lo hace sólo en el horario de la jornada laboral.

**40.** Otra problemática identificada en los centros de trabajo agrícolas es la falta de personal médico contratado por las PE, debido a que en un 66.7% de los casos solo se cuenta con personal de enfermería, solo 16.7% cuenta con personal médico y de enfermería.

**41.** Se identificó que un 78.9% de las PE ofrecen seguridad social a todos sus trabajadores mientras que el 21.1% no lo hace, justificando dicha omisión en que las PJA cuentan con seguro popular o servicio privado, así como en la poca estabilidad en su permanencia en el trabajo.

**42.** De acuerdo con la información proporcionada por las PJA, se encontró que el 8.7% de las personas entrevistadas no saben leer y escribir. En cuanto a la escolaridad, un 45% terminó la

educación primaria, seguido de la secundaria en un 40% y por último el nivel de preparatoria con un 15%.

**43.** El 96.4% de las PJA señalaron no contar con prestaciones educativas. Esta situación se confirma con la información proporcionada por las PE, donde solo el 4.8% de ellas informó que otorgan prestaciones del ámbito escolar, siendo la prestación que menos se oferta a las PJA.

## **PROPUESTAS**

A partir de las conclusiones presentadas en el apartado anterior, se enlistan las siguientes propuestas de acciones y trabajos que pueden ser abordadas por las diferentes autoridades de los tres niveles de gobierno, a partir de sus facultades y atribuciones, para atender la situación de las PJA, resolver sus problemáticas y garantizar el respeto a sus derechos humanos:

**PRIMERA.-** Elaborar un diagnóstico que permita analizar las causas de la movilización y la falta de oportunidades de trabajo, al existir muchos casos donde el municipio y comunidad de origen de las PE y PJA coinciden;

**SEGUNDA.-** Generar campañas de difusión para fomentar a las PJA la práctica de denunciar situaciones que puedan estar relacionadas con el trabajo infantil;

**TERCERA.-** Generar campañas de concientización dirigidas a las PJA para que se conviertan en actores estratégicos en su comunidad e impulsen a las demás personas a buscar mejores condiciones laborales, así como contribuir a difundir los peligros del trabajo infantil;

**CUARTA.-** Identificar las problemáticas relacionadas con la situación de las tierras para cultivo en los municipios de origen de las PJA, con el objetivo de fomentar el trabajo agrícola con el propósito de incrementar la producción de los cultivos y el aprovechamiento de las tierras de PJA;

**QUINTA.-** Aprovechar el trabajo organizado en cuadrillas para impulsar políticas de concientización o, en caso de que no existan, desarrollar estos grupos de cuadrillas, buscando que la división no genere conflictos o algún tipo de discriminación entre las personas trabajadoras;

**SEXTA.-** Mejorar el conocimiento de las PE sobre los mecanismos de enganchamiento y concientizar respecto a los riesgos que conllevan en materia de trata de personas;

**SÉPTIMA.-** Concientizar a las PJA y PE sobre las condiciones laborales que les deben ser respetadas y garantizadas en los centros de trabajo agrícolas, así como los apartados que deben ser contemplados en su relación laboral;

**OCTAVA.-** Incrementar la vigilancia sobre la forma de entregar contratos a PJA para garantizar la oportunidad de conocer y defender sus derechos laborales;

**NOVENA.-** Regular los métodos y temporalidades de pagos para buscar una homologación entre todas las empresas;



**DÉCIMA.-** Asegurar salarios mínimos a las PJA, con base en las erogaciones y necesidades que requieren debido a su situación de vulnerabilidad, sin afectar el aspecto de ganancias por el trabajo a destajo;

**DÉCIMA PRIMERA.-** Impulsar el pago de prestaciones a las PJA, que tomen en cuenta la condición económica de los centros de trabajo agrícolas y con ello garantizar una mayor protección de sus derechos laborales;

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Buscar la forma de homologar las prestaciones incluidas en los contratos en colaboración con las PE;

**DÉCIMA TERCERA.-** Regular los tiempos de descanso y las jornadas laborales para que las PJA conozcan sus obligaciones laborales y la temporalidad para su cumplimiento;

**DÉCIMA CUARTA.-** Regular el número y contenido de programas de capacitación obligatorios para los centros de trabajo agrícolas e inspeccionar su debido cumplimiento

**DÉCIMA QUINTA.-** Trabajar con las empresas para que sigan ofreciendo apoyos de los gastos de traslado y alimentos y analizar la posibilidad de que en un futuro absorban estos gastos;

**DÉCIMA SEXTA.-** Buscar apoyos o colaboraciones que permitan incrementar las prestaciones en materia de educación, salud y libre desarrollo;

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** Regular el tipo de transporte que debe ser utilizado para transportar a las PJA a su lugar de trabajo, con el objeto de garantizar el empleo de medios idóneos que cumplan con estándares de seguridad y dignidad;

**DÉCIMA OCTAVA.-** Incrementar los estándares de vigilancia sobre la distribución de bebidas y alimentos para las PJA, en especial la prohibición de consumir alcohol durante su horario laboral y garantizar un acceso total al agua potable;

**DÉCIMA NOVENA.-** Buscar y coordinar los apoyos necesarios para que todas las PJA descansen en condiciones de dignidad, en especial garantizar que las infraestructuras brindadas por las empresas cuenten con servicios de electricidad, ventilación, camas, protección contra insectos y plagas, y sistemas de plomería interna;

**VIGÉSIMA.-** Supervisar que las PE garanticen el acceso a la salud al contar con el personal médico indispensable derivado de las actividades de las PJA, así como garantizar el acceso de las PJA a los diferentes servicios de salud;

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** Incrementar la inspección a las PE, respecto a su obligación de garantizar que las PJA utilicen la ropa y accesorios de protección para evitar afectaciones a su salud;

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Capacitar a las PJA sobre las facultades de las autoridades de los tres órdenes de gobierno, así como las atenciones o servicios que pueden brindar;

**VIGÉSIMA TERCERA.-** Vigilar y capacitar a las PE sobre los diferentes mecanismos de seguridad que debe de contar el centro o rancho de trabajo agrícola, así como la necesidad de contar con los documentos probatorios correspondientes;

**VIGÉSIMA CUARTA.-** Apoyar en el incremento de espacios y actividades recreativas y deportivas en beneficio de las PJA y sus familiares;

## BIBLIOGRAFÍA

- CEDH (2018), *Modelo de Prevención de Violaciones a Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas Migrantes Indígenas y Responsabilidad Social Empresarial*, México: CEDH, UE.
- BARRÓN, Antonieta (2012), “Dónde están y cómo están los jornaleros agrícolas”, en *La Jornada del Campo*, Núm. 54, México: La Jornada, disponible en: <http://www.jornada.com.mx/2012/03/17/cam-agricolas.html>.
- BAUTISTA ZÚÑIGA, Francisco et. al. (2005), “Diagnóstico campesino de la situación agrícola en Hacabá, Yucatán”, en *Terra Latinoamericana*, vol. 23, núm. 4, México: Sociedad Mexicana de la Ciencia del Suelo - A.C. Chapingo.
- BECERNIL PÉREZ, María et. al. (2016), “Elaboración y validación de un instrumento sobre condiciones de vida y trabajo de niños y niñas jornaleras agrícolas mexicana”, en *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, vol. 1, núm. 41, Asociación Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica.
- EVALUA DF (2012), *Informe del estado del desarrollo social del Distrito Federal. Desarrollo Social, Derechos Humanos, Ciudadanía y Cohesión Social*, Ciudad de México: EVALUA DF.
- GAMBOA MONTEJANO, Claudia y GUTIÉRREZ SÁNCHEZ, Miriam (2015), *Jornaleros agrícolas en México. Antecedentes, Políticas Públicas, Tratados Internacionales, Causas y Efectos del problema, Iniciativas y Opiniones Especializadas*, México: Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis de la Cámara de Diputados, LXIII Legislatura.
- LUGO GARFÍAS, María Elena (2011), “La dignidad y el trato digno como compromiso del Estado mexicano”, en UNAM, *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. Derechos Humano México*, núm. 16, México: UNAM, p. 75, consultado el 14 de enero de 2019, disponible en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/article/view/5732/5068>
- MEDÉCIGO SHEJ, Graciela Amira (2011), *Marco jurídico en la atención a jornaleros agrícolas migrantes*, Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- RAMÍREZ ROMERO, Silvia J. et. al. (2006), *Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas*, México: SEDESOL-UNICEF.
- SÁNCHEZ SALDAÑA, Kim (2001), “Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura”, *Estudios Agrarios*, año 7, núm. 17, mayo-agosto.
- SEDESOL (2010), *Diagnóstico del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas*, México: SEDESOL.
- SEDESOL-Universidad Autónoma de Chapingo (2006), *Programa de atención a jornaleros agrícolas. Evaluación externa 2006*, Texcoco: Universidad Autónoma de Chapingo.
- UNODC (2014), *Diagnóstico Nacional sobre la Situación de Trata de Personas en México*, México: UNODC.