

Análisis del cumplimiento de las regulaciones laborales del artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo en el sector agrícola mexicano. Un estudio de caso

Analysis of Compliance with Labor Regulations of Article 283 of the Federal Labor Law in the Mexican Agricultural Sector. A Case Study

Lourdes Teresa Lugo Hernández*  <https://orcid.org/0000-0002-6380-5290>

María Oralia Urías Rivas**  <https://orcid.org/0000-0001-6634-3100>

Diana Guadalupe Gálvez Leyva***  <https://orcid.org/0009-0002-8828-8362>

Resumen

Objetivo: verificar el cumplimiento del artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como caso de estudio la empresa Rancho Fresco, S. A. de C. V. Metodología: descriptiva y exploratoria con enfoque mixto. La recolección de datos se realizó a través de entrevistas y cuestionarios aplicados a la responsable del departamento de Recursos Humanos y a los trabajadores del campo. Resultados: la empresa exhibe deficiencias en el cumplimiento de las regulaciones laborales. Se hace hincapié en la importancia de establecer acciones para que los empleadores cumplan con sus responsabilidades. Valor: la investigación pone en evidencia las deficiencias en el cumplimiento de las obligaciones laborales para con los trabajadores agrícolas. Limitaciones: no pueden extrapolarse los hallazgos a otros escenarios. Conclusiones: se revela la urgencia de optimizar el ambiente de trabajo poniendo el énfasis en la importancia de la supervisión y aplicación efectiva de las regulaciones existentes.

Palabras clave: regulaciones laborales; jornaleros agrícolas; trabajadores agrícolas; Sinaloa; trabajadores del campo; Ley Federal del Trabajo.

Abstract

Objective: to verify the compliance with article 283 of the Federal Labor Law, taking as a case study the company Rancho Fresco, PLC, VCC. Methodology: Descriptive, exploratory using the mixed approach. Data collection was carried out through interviews and questionnaires applied to the head of the Human Resources Department and field workers. Results: The company exhibits deficiencies in compliance with labor regulations, highlighting the importance of establishing actions to ensure adherence to employers' responsibilities. Value: The article highlights the deficiencies in the fulfillment of labor obligations towards agricultural workers. Limitations: Research restricts the extrapolation of the findings to other scenarios. Conclusions: It is revealed the urgency of optimizing the work environment and it is emphasized the importance of effective supervision and application of existing regulations.

Keywords: labor regulations; day laborers; agricultural workers; Sinaloa; farm workers; Ley Federal del Trabajo.

■ **Cómo citar:** Lugo Hernández, L. T., Urías Rivas, M. O., y Gálvez Leyva, D. G. (2024). Análisis del cumplimiento de las regulaciones laborales del artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo en el sector agrícola mexicano. Un estudio de caso. *región y sociedad*, 36, e1894. <https://doi.org/10.22198/rys2024/36/1894>

*Autora para correspondencia. Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Blvr. Juan de Dios Bátiz s. n., colonia San Joaquín, C. P. 81049, Guasave, Sinaloa, México. Correo electrónico: lourdeslugo@uas.edu.mx

**Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, extensión Sinaloa de Leyva. Calle Benito Juárez Núm. 103, colonia Centro, C. P. 81910, Sinaloa de Leyva, Sinaloa, México. Correo electrónico: oraliaurias02@gmail.com

***Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, extensión Sinaloa de Leyva. Calle Benito Juárez Núm. 103, colonia Centro, C. P. 81910, Sinaloa de Leyva, Sinaloa, México. Correo electrónico: galvezleyva13@gmail.com

Recibido: 13 de abril de 2024.

Aceptado: 12 de julio de 2024.

Liberado: 5 de septiembre de 2024.



Esta obra está protegida bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial 4.0 Internacional.

Introducción

El sector agrícola mexicano desempeña un papel esencial en la economía nacional y en la vida de una gran cantidad de trabajadores del campo. Sin embargo, la efectividad de las regulaciones laborales en este sector ha sido motivo de preocupación debido a diversos problemas: la informalidad laboral, la falta de acceso a la seguridad social y la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este contexto, el presente estudio analiza la implementación de las regulaciones laborales en el sector agrícola mexicano. Se concentra de manera específica en la evaluación de los derechos de los trabajadores del campo de acuerdo con el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2024). Para llevar a cabo el análisis, se seleccionó la empresa Rancho Fresco, S. A. de C. V. (en adelante Rancho Fresco) para el estudio de caso. Es una entidad representativa que permitió que se examinara de cerca la forma en que se aplican y respetan o no las regulaciones laborales en la práctica.

Néstor de Buen (2002), en su obra *Derecho del trabajo*, subraya que es de gran importancia un marco regulatorio robusto que promueva la justicia social y proteja a los trabajadores de prácticas abusivas. Según el autor, la normativa laboral debe adaptarse a las realidades específicas de cada sector económico para ser efectiva, y debe reconocer las particularidades del trabajo agrícola, que a menudo conlleva desafíos únicos en términos de condiciones laborales, contratación y seguridad. Esta adaptación es crucial, ya que el sector agrícola enfrenta circunstancias que difieren de manera significativa de otros sectores.

Comprender y garantizar los derechos laborales en el sector son fundamentales para promover condiciones de trabajo justas y dignas e impulsar el crecimiento sostenible en las áreas rurales de México. Aunque se verifican progresos en la legislación laboral, persisten desafíos significativos en la aplicación y cumplimiento efectivos de estas regulaciones en el ámbito agrícola. Este estudio intenta contribuir al conocimiento existente proporcionando un análisis detallado de la situación actual y las posibles soluciones para mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo en México.

Ley Federal del Trabajo

La reforma legislativa, publicada el 24 de enero de 2024 y promulgada por el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, tiene un efecto significativo en los derechos laborales de los trabajadores del campo, puesto que implica modificaciones y adiciones a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Ley del Seguro Social (LSS) (DOF, 2024). Entre los cambios más destacados, están la reestructuración del Capítulo VIII del Título Sexto y la modificación de varios artículos relacionados con los derechos laborales en el ámbito agrícola. Además, se añaden nuevas disposiciones, como el artículo 283 Bis y el artículo 283 Ter. Se deroga la fracción VIII del artículo 283. Estas medidas tienen por objetivo fortalecer la protección de los trabajadores rurales

y regular de manera más efectiva las relaciones laborales en el campo mexicano (DOF, 2024). A continuación, se describe el artículo 283 del capítulo VIII, “Personas trabajadoras del campo”, de la LFT (DOF, 2024). En el artículo se lee que, en lo que respecta a seguridad y salud, los empleadores están sujetos a las siguientes obligaciones especiales:

- I. Remunerar al trabajador en el sitio donde desempeña sus labores y dentro de intervalos no mayores a una semana.
- II. Suministrar alojamiento sin costo para los trabajadores del campo y para sus familias. Estas viviendas deben cumplir con estándares mínimos de construcción, seguridad e higiene para garantizar una adecuada calidad de vida y; en algunos casos, se debe proporcionar un área individual o comunal para la cría de animales de granja.
- III. Garantizar que las habitaciones se mantengan en condiciones adecuadas y habitables, realizando las reparaciones necesarias y pertinentes cuando sea requerido.
- IV. Suministrar a los trabajadores del campo durante su jornada laboral alimentos saludables, adecuados y variados, así como agua potable en cantidad suficiente para consumo y uso personal y garantizar la disponibilidad de servicios sanitarios adecuados y separados por género, en cantidad proporcional al número de trabajadores presentes.
- V. Asegurar que medicamentos, material de curación y antídotos estén disponibles en el lugar de trabajo para ofrecer primeros auxilios a los trabajadores y a sus familiares o dependientes económicos que se encuentren presentes. Asimismo, se debe capacitar al personal para brindar este tipo de atención médica.
- VI. Trasladar a los trabajadores agrícolas y a sus familiares acompañantes a los servicios médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Si no hay instalaciones disponibles en la zona, la empresa deberá proporcionar asistencia médica gratuita. Además, es necesario cumplir con los requisitos especificados en el artículo 504, fracción II.
- VII. La empresa debe proporcionar medicamentos y material de curación gratuitamente a los trabajadores del campo y sus familiares en casos de enfermedades regionales o endémicas. En caso de incapacidad laboral por estas enfermedades, la empresa cubrirá el 75% de los salarios durante un máximo de 90 días, incluyendo a los trabajadores temporales. Además, los jornaleros migrantes deben tener un seguro de vida para sus traslados desde y hacia el lugar de trabajo.
- VIII. Derogada.
- IX. Promover la formación de cooperativas de consumo entre trabajadores.
- X. Promover la educación entre los trabajadores del campo y sus familias, con énfasis en la pertinencia cultural y lingüística para adultos, para superar el rezago educativo y el analfabetismo. Se da prioridad a la educación obligatoria para los hijos de los trabajadores agrícolas, con empleadores responsables de establecer escuelas en áreas rurales

y el Estado garantizando acceso educativo para hijos de trabajadores migrantes en áreas urbanas. Se reconocen los estudios realizados tanto en origen como en el lugar de trabajo, con mecanismos para asegurar la continuidad educativa, adaptándose a la diversidad socio-cultural del país con un enfoque intercultural y plurilingüe.

- XI. Suministrar a los empleados transporte sin costo, confortable y seguro desde sus hogares hasta sus lugares de trabajo. El empleador puede optar por usar vehículos de la empresa o sufragar los gastos de un medio de transporte público apropiado que asegure el traslado de los trabajadores.
- XII. Utilizar la asistencia de un intérprete en caso de que los trabajadores no hablen español.
- XIII. Se establece la obligación de ofrecer servicios de guardería para hijos e hijas de los trabajadores agrícolas durante toda la jornada laboral, sin importar el tipo de contrato. En áreas donde el IMSS no tenga instalaciones, el empleador debe adecuar espacios seguros e higiénicos con personal capacitado, estos servicios, deben atender a los niños que aún no van a la escuela y, en horarios opuestos a aquellos que ya asisten, cubriendo la duración total de la jornada laboral de los trabajadores del campo a cargo.
- XIV. Brindar formación y entrenamiento sobre el adecuado uso del equipo de protección personal en situaciones laborales que representen amenazas a la salud de los trabajadores agrícolas. Esta capacitación se llevará a cabo en el idioma nativo o preferido por los trabajadores, especialmente cuando se manipulen productos químicos peligrosos o sustancias agresivas.
- XV. Suministrar el equipamiento de seguridad y protección personal requerido durante las labores agrícolas, especialmente en condiciones climáticas adversas como lluvia o terrenos anegados; y proporcionar el equipo adecuado para el manejo de agroquímicos y otras sustancias peligrosas, siguiendo las indicaciones de seguridad de las etiquetas o fichas técnicas.
- XVI. Asegurar la observancia de los intervalos de descanso, pausas y restricciones en la duración de la jornada de trabajo, implementando acciones concretas para resguardar la integridad física y la dignidad de los trabajadores agrícolas. Esto incluye prevenir las consecuencias negativas de actividades peligrosas o que puedan provocar envejecimiento precoz o fatiga.
- XVII. Para el manejo de compuestos químicos o biológicos peligrosos y sus envases, es esencial seguir rigurosas medidas de seguridad, emplear exclusivamente agroquímicos con Registro Sanitario vigente, respetando las dosis recomendadas y evitando la mezcla de productos incompatibles según las etiquetas, se requiere verificar que todos los envases de agroquímicos conserven etiquetas originales y contar con hojas de datos de seguridad para cada uno de ellos, es fundamental señalar de manera adecuada los espacios destinados al almace-

namiento, manejo y mezcla de sustancias, junto con los recipientes utilizados, garantizando una identificación clara y segura. Se debe cumplir estrictamente con todas las disposiciones legales aplicables en el manejo de estas sustancias, asegurando un ambiente de trabajo seguro y conforme a la normativa vigente.

- XVIII. Se debe realizar una identificación exhaustiva por escrito sobre los riesgos potenciales asociados con las actividades y lugares donde se realizan, considerando diversos aspectos que incluyen la exposición a agroquímicos y sustancias químicas peligrosas, el manejo de maquinaria agrícola, trabajos en alturas y espacios confinados y, del manual de cargas y riesgos ergonómicos, exposición a ruido, vibraciones y radiación solar, así como exposición a polvos y peligros biológicos como insectos o fauna nociva. También se deben tener en cuenta condiciones ambientales extremas, riesgo de incendio o explosión en silos, y factores psicosociales que puedan afectar a los trabajadores del campo.
- XIX. Es esencial cumplir con las normativas especificadas en las Normas Oficiales Mexicanas sobre seguridad y salud laboral, enfocándose particularmente en la protección de las mujeres, incluidas las embarazadas o en periodo de lactancia, y en prevenir que los menores de edad enfrenten riesgos para su salud. La legislación asegura que los trabajadores tienen derecho a rechazar tareas que representen un peligro inminente para su seguridad y salud, sin que ello conlleve una reducción de su salario. Además, el IMSS puede establecer convenios con los empleadores para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones, según lo estipulado en la Ley del Seguro Social.

El artículo 283 de la LFT enumera una serie de obligaciones especiales para los empleadores en relación con la protección y el bienestar de los trabajadores agrícolas. Estas obligaciones abarcan desde la remuneración adecuada y el suministro de alojamiento y alimentos saludables, hasta la disponibilidad de medicamentos y primeros auxilios en el lugar de trabajo. Se establecen disposiciones relacionadas con el transporte de los trabajadores al centro médico más cercano, promover la formación de habilidades cooperativas y educativas, y la provisión de servicios de guardería para los hijos de los trabajadores.

El documento subraya la importancia de la formación en el manejo correcto del equipo de protección individual y la obligación de proporcionar los dispositivos de seguridad necesarios durante las actividades agrícolas. También se definen pautas concretas para la manipulación segura de sustancias químicas peligrosas y se hace hincapié en la necesidad de detectar y prevenir riesgos en el trabajo. En conjunto, estas medidas están diseñadas para asegurar un entorno laboral seguro y conforme a las regulaciones actuales, poniendo especial atención en la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y en prevenir que los menores se expongan a situaciones de riesgo para su salud.

Contexto laboral de los trabajadores del campo

De acuerdo con Flores (2020), los términos *jornalero* y *jornalera* se asignan a quienes se emplean en el trabajo agrícola de manera eventual para realizar actividades relacionadas con los cultivos durante fases agrícolas específicas y periodos de cosecha. Existe también el jornalero permanente, que es aquel trabajador de campo que permanece durante todo el año, independientemente de la estación de cultivo.

Por otro lado, Flores advierte que el término *jornalero* se origina en la práctica de ofrecer su trabajo diariamente, es decir, por jornada laboral. Este trabajo se denomina así porque implica la venta de la mano de obra por día, o sea, por jornal; por lo tanto, un jornalero agrícola es aquel cuya principal fuente de ingresos proviene de su trabajo manual en actividades asociadas con la agricultura.

El contexto del trabajo agrícola en América Latina se encuentra en condiciones precarias. Los salarios tienden a ser bajos y la informalidad prevalece, situación que se intensifica en el sector agropecuario y se exacerba aún más en zonas urbanas: las personas pobres de las áreas rurales trabajan en actividades agropecuarias; sin embargo, son los peores empleos del área rural.

Además, Flores señala que, a excepción de ciertas ocasiones, el trabajo agrícola asalariado en zonas rurales tiende a presentar los ingresos más bajos y las condiciones de vida más adversas en la mayoría de los países latinoamericanos. Aunque ha habido un incremento en la productividad y en el crecimiento de las empresas agrícolas dedicadas a la exportación, esta situación no se ha traducido en mejoras sustanciales de las condiciones de vida o ingresos de los trabajadores del campo.

Corredor (2016), Gómez (2016), Kerrigan (2016) y Linares, Narciso y Prado (2016) describen los problemas que enfrentan los países en relación con el sector agrario y la situación contractual de los trabajadores del campo. En la tabla 1 se exponen los desafíos laborales.

Tabla 1. Problemas del sector agrario en Chile, Colombia, Guatemala y México.

País	Problemas
Chile	La situación se define por una alta informalidad, con muchos jornaleros sin derecho a beneficios de seguridad social ni a ventajas propias de empleos formales. La prevalencia de vínculos laborales no registrados causa efectos adversos para los empleados, que no contribuyen al sistema de seguridad social ni disfrutan vacaciones pagadas, permisos médicos o protección ante incidentes laborales.
Colombia	El 89% de los trabajadores tiene acceso a atención médica, ya que casi todos estaban inscritos en el régimen subsidiado de salud, gracias al Sistema de Seguridad Social Integral.

País	Problemas
Guatemala	La Constitución garantiza el derecho a la seguridad social a través de un régimen único, público y obligatorio, financiado por las contribuciones de los empleadores, los trabajadores y el Estado. No obstante, la cobertura a escala nacional es limitada, apenas 21.12%, y aún es menor entre los trabajadores del sector agropecuario, 7%.
México	Ofrece los salarios más reducidos por jornadas de trabajo: varían entre 15 y 48 horas. La mayoría de los empleados en el sector agropecuario (91.2%) no tiene cobertura de seguridad social. Solo 4.4% de esos trabajadores recibe la totalidad de las prestaciones legales, y 4.3% adicional las recibe de forma parcial.

Fuente: elaboración propia con información de Corredor (2016), Gómez (2016), Kerrigan (2016) y Linares et al. (2016).

Como se detalla en la tabla 1, la situación laboral del sector agrícola varía de manera significativa en estos países de América Latina. La informalidad laboral prevalece, la cobertura de seguridad social, las remuneraciones y las condiciones laborales son precarias. Estas diferencias obligan a abordar los problemas de cada país para mejorar la situación laboral de los trabajadores del campo.

Los desafíos muestran el contexto que enfrenta el sector agrario en estos países. Se concentran en la situación contractual y en los aspectos relacionados con la seguridad social en varios países de la región. Entre ellos sobresale la gran informalidad laboral en Chile, que deja a muchos jornaleros sin acceso a la seguridad social y sin los otros beneficios producto de los contratos formales, lo que tiene graves repercusiones para los trabajadores. En contraste, Colombia muestra un panorama más alentador, pues allí los trabajadores tienen fácil acceso a la atención médica gracias al sistema integral de seguridad social. Sin embargo, en Guatemala y en México persisten desafíos, en especial en cuanto a la poca cobertura que tiene la seguridad social, sobre todo entre los trabajadores del sector agropecuario. La carencia pone sobre la mesa la necesidad de hacer cumplir de manera efectiva las disposiciones legales.

En México, las condiciones laborales de los trabajadores del campo son precarias. Carecen de muchas de las protecciones legales y beneficios laborales que son comunes en otros empleos. Ejemplo de esta situación es que solo 10% de los jornaleros agrícolas tiene contratos laborales y acceso a prestaciones legales, tiene limitado o nulo acceso a los servicios de salud, a viviendas dignas y salarios adecuados. Además, trabajan en condiciones extremas, enfrentando temperaturas adversas y con poco tiempo de descanso (Gutiérrez, 2022).

De acuerdo con los Resultados Oportunos del Censo Agropecuario 2022 del estado de Sinaloa, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023), el registro estatal consta de 421 122 jornaleros y jornaleras. Es importante tener en cuenta que por lo general a los jornaleros se los contrata por periodos breves y que tienen la necesidad de trabajar para varios empleadores a lo largo del año o que el mismo empleador los contrate para distintas

temporadas. Esta situación a veces duplica o triplica los datos en las estadísticas, porque un mismo trabajador agrícola puede aparecer múltiples veces en los registros. Esta categoría corresponde a los puestos de trabajo que ocupan los jornaleros.

En Sinaloa hay tres grupos distintos de jornaleros. 1) Trabajadores locales que se dedican a operar equipos y a supervisar a los trabajadores estacionales locales y migrantes, sobre todo en las empacadoras. 2) Inmigrantes procedentes de las zonas montañosas de Sinaloa, a quienes se contrata de forma temporal para la siembra, el desmalezado, el estacado y otras labores asociadas con la preparación para la cosecha (de manera particular, así sucede en la industria del tomate destinada a la exportación). 3) Inmigrantes que trabajan en la región (Escobar, Martín y Stabridis, 2019).

Los problemas que enfrentan los trabajadores del campo están ligados de forma intrínseca con los acuerdos institucionales de la economía y la sociedad mexicana. Sin embargo, la problemática no se reduce simplemente a la creación de normativas en documentos; es crucial que las propuestas destinadas a mejorar las condiciones laborales consideren los aspectos sociológicos fundamentales, como la influencia de las normas culturales en el comportamiento laboral y la percepción social del trabajo agrícola, ya que estos desempeñan un papel fundamental en el razonamiento del asunto. Uno de los problemas principales es la elección que hacen algunos empleadores de no respetar las leyes, agravado por la ineficacia, la inactividad o la no supervisión de las autoridades gubernamentales para que se apliquen de forma efectiva las normas. El incumplimiento de la normatividad acarrea consecuencias negativas adicionales para el trabajador agrícola. La puesta en marcha de políticas gubernamentales que no fiscalizan adecuadamente a los empleadores respecto del cumplimiento de las leyes laborales y obligaciones de seguridad social es una falta grave que debe denunciarse, ya que prolonga la vulnerabilidad y explotación de los trabajadores del campo (Flores-Mariscal, 2021).

En Sinaloa, las condiciones laborales de los jornaleros se caracterizan por la falta de contratos formales, la inseguridad laboral, la ausencia de beneficios y prestaciones, como el pago de días de descanso, vacaciones y acceso a la seguridad social. Además, carecen de viviendas, tienen largas jornadas de trabajo que conducen a la fatiga de los trabajadores y su empleo no es permanente, sino que tiene una duración variable. Estas circunstancias ponen al descubierto el entorno laboral deficiente y precario en el que viven los trabajadores del campo (Posadas, 2018).

En resumen, la problemática que se presenta en las empresas agrícolas de Sinaloa es grave, considerando los factores que se han mencionado. Por tal motivo, la presente investigación tiene el objetivo de verificar que Rancho Fresco cumpla con las obligaciones especiales para patrones de trabajadores del campo, de acuerdo con la LFT. La interrogante central de la indagación es ¿la empresa Rancho Fresco cumple con las obligaciones especiales para los patrones de trabajadores del campo que especifica el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo?

Metodología

Con el objetivo de comprender y evaluar las regulaciones laborales en el sector agrícola de México, se llevó a cabo una evaluación de conformidad en Rancho Fresco, S. A. de C. V., situada en la Carretera Estatal Libre Guasave-Bamoá, kilómetro 12, San Martín, Guasave, Sinaloa. Se seleccionó esta empresa debido a su estructura organizativa diversificada y su acceso a información crucial. Posteriormente, la empresa participó activamente en el estudio.

La evaluación se concentró en verificar que se cumplieran las obligaciones de los empleadores de trabajadores del campo, tal como lo establece el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, lo que permitió examinar de manera directa las prácticas laborales y las condiciones de trabajo en un contexto específico, con lo cual se consiguió una visión detallada de la situación en el terreno y su alineación con las disposiciones legales vigentes.

El estudio se llevó a cabo mediante una investigación descriptiva, la cual, según Mar, Barbosa y Molar (2020), se concentra en la recolección de aquellos datos sobre la población que se relacionen con el fenómeno de estudio. El fin de la recolección es producir conocimiento. Se utilizó un enfoque mixto, “que implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio” (Gallardo, 2017, p. 20). Acosta (2023) sugiere que “es pertinente señalar que las investigaciones con enfoques mixtos aumentan la posibilidad de ampliar las dimensiones del estudio y una comprensión más extensa y profunda del suceso o fenómeno investigado” (p. 64). Se empleó este enfoque para tener un panorama completo y profundo del fenómeno de estudio. El método permitió que se triangulara la información para corroborar los hallazgos a través de diferentes perspectivas, lo cual aumenta la validez y confiabilidad de los resultados.

Para conseguir información detallada y variada, se emplearon dos métodos de recopilación de datos: la entrevista estructurada que, de acuerdo con Jiménez (2024), “se realiza a partir de una guía prediseñada, la cual contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado” (p. 64). Y para reforzar la indagación, se aplicaron cuestionarios. En primer lugar, se llevó a cabo la entrevista estructurada con la encargada del Departamento de Recursos Humanos. Con ella se obtuvo información valiosa y específica sobre las políticas, las prácticas y las percepciones internas relacionadas con la evaluación de las regulaciones laborales del sector agrícola. Los principales indicadores incluyeron salarios, servicios médicos, acceso al agua potable, condiciones de los servicios sanitarios, seguros de vida, oportunidades educativas, transporte, manejo de agroquímicos, equipamiento de seguridad y gestión de incapacidades, entre otros aspectos importantes.

Por otro lado, se distribuyeron cuestionarios entre los trabajadores, incluidos el personal administrativo y los trabajadores del campo. Esta estrategia facilitó la comparación entre la información proporcionada por la empresa y las percepciones y vivencias directas del personal en diferentes puestos dentro de la organización. Los principales indicadores que se investigaron son *a)* el pago, la frecuencia del salario, la necesidad de pernoctar y la provisión que el empleador da de agua potable y baños; *b)* la evaluación de los primeros auxi-

lios, la asistencia médica, la formación en el manejo de equipos de protección y la provisión de equipos de seguridad; y c) la consideración de los beneficios adicionales: guardería, seguro de vida, transporte, alimentos y el respeto a los horarios de descanso. Esta metodología combinada produjo una comprensión profunda de los desafíos y las áreas de mejora, con lo cual se pudieron detectar los posibles vacíos y discrepancias.

Para elaborar la entrevista estructurada y los cuestionarios, se tuvo en cuenta la legislación laboral en México, en particular el artículo 283 de la LFT, que establece las responsabilidades especiales de los empleadores que contratan trabajadores del campo. Entre las obligaciones, se incluyen pagar a los trabajadores en su lugar de trabajo, proporcionar alojamiento cuando sea necesario, garantizar el acceso al agua potable, tener instalaciones sanitarias, proporcionar herramientas de trabajo y atención médica, cumplir con las normas de seguridad e higiene y suministrar equipo de protección personal. El objetivo de estas disposiciones legales es asegurar el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del campo (DOF, 2024).

En relación con la muestra del estudio, se optó por emplear un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra se seleccionó conforme a los registros del Departamento de Personal de la empresa. Se aplicó la encuesta a veinte empleados administrativos y a 140 trabajadores del campo, la totalidad de la plantilla de empleados. La decisión de utilizar este enfoque se fundamentó en la pertinencia del contexto para el estudio. Este enfoque permitió tener acceso a datos específicos e importantes para el análisis, lo que garantizó conseguir información significativa sobre las prácticas laborales y las percepciones de los trabajadores del campo en el contexto estudiado (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017).

Resultados y discusión

Condiciones laborales de los trabajadores del campo en Rancho Fresco

El artículo 283 de la LFT establece las obligaciones de los empleadores de trabajadores del campo. En la tabla 2 se aprecia que la empresa agrícola cumple con la obligación de pagar los salarios en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios, como lo indicó 100% de los trabajadores encuestados, quienes afirman que el pago se realiza de manera semanal.

Tabla 2. Obligaciones para los patrones de trabajadores del campo

Indicador	Sí	No	Sí %	No%
Recibes tu salario en el sitio de trabajo.	140	0	100	
Recibes tu salario diariamente.	140	0	100	
Recibes tu pago semanalmente.	140	0	100	
Tienes la necesidad de dormir en la empresa.	17	123	12	88
La empresa te ofrece gratuitamente habitaciones.	0	140		100

Fuente: elaboración propia con base en los resultados del estudio (2024).

Sin embargo, Rancho Fresco sostiene que sus empleados, por ser locales, no necesitan alojarse en las instalaciones. Por lo tanto, no cuenta con habitaciones para los jornaleros. No obstante, los resultados muestran que 12% de los trabajadores tiene la necesidad de pernoctar en las instalaciones, lo cual pone en evidencia que esta incumple con la obligación de proporcionar alojamiento gratuito a los trabajadores del campo, contradiciendo su afirmación inicial de que los empleados no lo necesitan.

La tabla 3 muestra que, en general, la empresa está suficientemente equipada para proporcionar medicamentos para primeros auxilios y atención médica, lo cual demuestra el fuerte compromiso con el bienestar de sus empleados y sus familias, pero debe mejorar en la provisión de servicios básicos, como agua potable y baños, ya que hay una proporción considerable de trabajadores que carecen de estos recursos esenciales que deben ser prioridad de mejora por parte de la empresa.

Tabla 3. Servicios médicos, de agua potable y baños para los trabajadores del campo

Indicador	Sí (frecuencia absoluta y relativa %)		No (frecuencia absoluta y relativa %)	
La empresa cuenta con agua potable y baños.	90	64%	50	36%
Cuenta con medicamentos para otorgar primeros auxilios.	126	90%	14	10%
Brinda atención médica a los trabajadores y sus familiares, llevándolos al centro médico más cercano si es necesario.	136	97%	4	3%

Fuente: elaboración propia con base en los resultados del estudio (2024).

De acuerdo con la tabla 3, los resultados revelaron que 64% de los trabajadores del campo encuestados afirmaron que la empresa cuenta con agua potable y baños disponibles durante la jornada laboral. Sin embargo, es importante abordar la preocupación manifestada por 36% de los trabajadores, que indicó que no cuenta con estos servicios. Esto implica que la empresa debe tomar medidas para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso al agua potable y baños adecuados, cumpliendo con los estándares de salud y seguridad laboral.

Es recomendable que la empresa tome en consideración estos resultados. En caso de no contar con agua potable y baños para todos los trabajadores, se recomienda que tome medidas para mejorar las condiciones y cumplir con las regulaciones y normativas vigentes. Esto incluye fuentes de agua potable segura e instalaciones sanitarias adecuadas para garantizar la dignidad y el bienestar de los trabajadores durante la jornada laboral.

Por otro lado, los resultados evidencian que 90% de los encuestados aseveró que la empresa cuenta con medicamentos, material de curación y antídotos necesarios para brindar los primeros auxilios a los trabajadores y a sus familiares o dependientes económicos que los acompañan. Además, 97% indicó que la empresa da asistencia médica. Así, se demuestra que esta toma las medidas necesarias para garantizar la atención médica y la seguridad de los trabajadores y sus familiares en caso de emergencia en el entorno laboral.

En la tabla 4 se aprecia que 100% de los jornaleros cuenta con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen hasta los centros de trabajo; también para regresar. Esto indica que la empresa cumple con la obligación de proporcionar cobertura de seguro de vida a todos los trabajadores estacionales y protegerlos durante sus desplazamientos laborales.

Tabla 4. Seguro de traslados, educación y transporte para trabajadores del campo

Indicador	Sí	No	Sí	No
Cuenta con seguro de vida para traslados.	140	0	100%	0
Fomenta la educación entre los trabajadores y sus familias.	140	0	100%	0
Proporciona transporte seguro y gratuito de su vivienda al lugar de trabajo.	140	0	100%	0

Fuente: elaboración propia con base en los resultados del estudio (2024).

En cuanto al fomento de la educación, los resultados indican que 100% de los jornaleros encuestados afirman que la empresa fomenta la educación entre los trabajadores y sus familiares, lo que sugiere que valora la educación y promueve de forma activa el acceso a esta. Para finalizar, se preguntó si la empresa proporciona transporte gratuito, seguro y cómodo desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo. El 100% de los jornaleros afirmó que sí, lo que

implica que se preocupa por el bienestar y la comodidad de sus trabajadores al ofrecerles un transporte que garantiza su seguridad y comodidad en sus desplazamientos.

Análisis comparativo de las obligaciones especiales para patrones de trabajadores del campo

Para el análisis comparativo de las obligaciones especiales para los patrones de trabajadores del campo, se realizó una investigación exhaustiva que involucró la participación del responsable del Departamento de Recursos Humanos, el personal administrativo y los trabajadores del campo. Este enfoque integral permitió obtener una visión completa de las prácticas laborales y de las políticas de la empresa en diferentes contextos. El jefe de personal proporcionó información sobre las políticas y los procedimientos existentes, y el personal administrativo ofreció detalles específicos sobre la implementación y el cumplimiento de estas políticas. Por otro lado, la perspectiva de los trabajadores del campo brindó una comprensión directa de sus experiencias laborales y de las condiciones reales en las que operan. Esta metodología garantizó una recopilación de datos holística y posibilitó que se detectaran las áreas en las que se tiene que mejorar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

La evaluación detallada de las obligaciones especiales para patrones de trabajadores del campo en la empresa puso de manifiesto las divergencias significativas en la percepción del personal, debido a que no todos los trabajadores tienen las mismas prestaciones laborales. Los menos favorecidos son los del campo. El análisis revela que la empresa no cumple con las normativas establecidas en la LFT de México, en específico en relación con el artículo 283. A continuación, se muestra una comparación entre las diferentes obligaciones que menciona el artículo referido.

Los resultados que aparecen en la tabla 5 manifiestan una preocupante falta de atención a las necesidades básicas de los trabajadores del campo: no tienen acceso al servicio de guardería para sus hijos, lo que dificulta su capacidad para conciliar las responsabilidades laborales con las familiares. Además, no reciben la provisión de alimentos durante su jornada laboral, lo que plantea serias dudas sobre su seguridad alimentaria y bienestar en el trabajo.

En cuanto a la atención médica, si bien se indica que se brinda asistencia a los trabajadores y sus familias y que se los lleva al centro médico más cercano en caso de necesidad, esta prestación se efectúa solo a veces, lo cual sugiere la falta de consistencia en la atención de la salud de los trabajadores agrícolas y sus seres queridos. El 10% de las personas encuestadas informó que no tiene acceso a medicamentos para los primeros auxilios, lo cual pone en evidencia una deficiencia significativa en la capacidad de respuesta ante emergencias y en la seguridad en el lugar de trabajo. Estos hallazgos ponen de relieve la urgencia de atender estas deficiencias y garantizar que los trabajadores del campo reciban los servicios y beneficios necesarios para su bienestar y seguridad laboral.

El resultado revela que la empresa presenta un incumplimiento de 35% en relación con los indicadores establecidos en la tabla 5. Este porcentaje refleja el

grado de desviación de la empresa respecto a las obligaciones y estándares que la LFT en México estipula. Es importante subsanar estas deficiencias de manera urgente, ya que incumplir las normativas laborales puede tener consecuencias adversas para los empleados y para la reputación y funcionamiento general de la empresa. Identificar las áreas específicas de incumplimiento proporciona una base sólida para poner medidas correctivas efectivas y satisfacer las normas.

Tabla 5. Comparación de las obligaciones especiales para patrones de trabajadores del campo. Porcentajes

Indicador	Responsable de recursos humanos		Personal administrativo		Trabajadores del campo	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
¿Recibes tus salarios en el sitio de trabajo?	✓		100%		100%	
¿Recibes tu pago semanalmente?	✓		100%		100%	
¿Tienes la necesidad de dormir en la empresa?		✓	100%		12%	88%
¿La empresa te ofrece gratuitamente una habitación?		✓	100%			100%
¿La empresa cuenta con agua potable y baños?	✓		100%		64%	36%
¿Tienen baños independientes para cada sexo?	✓		100%			100%
¿Disponen de medicamentos para brindar primeros auxilios?	✓		100%		90%	10%
¿Brindan atención médica a los trabajadores y sus familiares, llevándolos al centro médico más cercano si es necesario?	✓		100%		97%	3%
¿Se les proporciona formación y entrenamiento en el manejo adecuado del equipo de protección individual?	✓		100%		100%	
¿Se le ofrece formación sobre cómo manejar agroquímicos, sustancias tóxicas, irritantes o corrosivas en todas sus presentaciones?	✓		100%		100%	

Indicador	Responsable de recursos humanos		Personal administrativo		Trabajadores del campo	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
¿Les proveen el equipo de seguridad y de protección personal?	✓		100%		100%	
¿Se indica el uso adecuado del equipo de protección personal en actividades que involucren el manejo de agroquímicos o sustancias químicas peligrosas, incluido el lavado de equipos y ropa de trabajo, de acuerdo con la información proporcionada en la etiqueta o en la hoja de seguridad?	✓		100%		100%	
¿En caso de ser incapacitados, les pagan el 75% de los salarios hasta noventa días?	✓		100%		100%	
¿Brindan servicios de guardería?	✓		100%			100%
¿Tienen un seguro de vida que cubre sus traslados desde su vivienda al lugar de trabajo?	✓		100%		100%	
¿Promueven la educación entre los trabajadores y sus familiares?	✓		100%		100%	
¿Proporcionan transporte seguro y gratuito de su vivienda al lugar de trabajo?	✓		100%		100%	
¿Les proporcionan alimentos?		✓		100%		100%
¿Se respetan los horarios de descanso y las pausas durante la jornada laboral en su lugar de trabajo?	✓		100%		100%	
¿Trabajan mujeres embarazadas?	100%		100%	100%		100%

Fuente: elaboración propia con base en los resultados del estudio (2024).

Aunque reciben capacitación sobre la manipulación de agroquímicos, sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en diversas formas y de contar con equipo de seguridad y protección personal, así como instrucciones detalladas sobre el uso

adecuado en actividades relacionadas con el manejo de estos productos químicos, incluidos el procedimiento de lavado de equipos y ropa de trabajo según la información proporcionada en la etiqueta o la hoja de seguridad, los jornaleros del campo experimentan temor cuando trabajan con estas sustancias.

La aplicación indiscriminada de agroquímicos sin una adecuada asesoría técnica supone peligros para la salud de las personas y para el entorno ecológico. La presencia de residuos de pesticidas en los alimentos constituye un riesgo para los trabajadores agrícolas y las comunidades cercanas a los campos de cultivo. Es crucial resolver estos problemas de manera integral, considerando el impacto económico y las repercusiones sociales y ambientales en la región (Marañón, Marañón y Aguirre, 2023).

Conclusiones

La verificación de las obligaciones especiales para los patrones de trabajadores del campo detectó que la empresa Rancho Fresco no cumple con el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México. Los factores que inciden en el incumplimiento de la normatividad son: ausencia de habitaciones para los trabajadores agrícolas; insuficiente cantidad de dispensadores de agua potable y baños, ausencia de baños separados por sexo; carencia de material necesario para primeros auxilios, incluidos medicamentos y antídotos, para los familiares o dependientes económicos que estén presentes. A veces la empresa no proporciona a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica ni el traslado al lugar más próximo en el que haya servicios médicos. Faltan servicios de guardería y no proporcionan alimentos. No se emplean mujeres embarazadas para trabajar en las actividades agrícolas.

Estos hallazgos ponen en evidencia la necesidad urgente de que la empresa Rancho Fresco tome medidas correctivas para cumplir con las disposiciones legales y garantizar las condiciones laborales adecuadas para sus trabajadores. Los resultados coinciden con el estudio de Apáez (2019) sobre los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de los trabajadores del campo en México, en el cual se indica que es necesario reconsiderar que se implementen medidas para que los empleadores cumplan con sus responsabilidades para con dichos trabajadores. Es fundamental que se hagan efectivas las obligaciones especiales para los patrones de trabajadores del campo que establece la LFT. También es necesario garantizar y respetar los derechos laborales de los jornaleros.

En relación con los servicios básicos, como el acceso al agua potable, la limpieza y la desinfección de recipientes, estos no son un simple requisito legal, sino factores que contribuyen a la reducción del cansancio y a preservar la salud. Por ejemplo, beber agua es vital para los trabajadores del campo, ya que si no lo hacen pueden llegar a deshidratarse, sobre todo en un día caluroso. Por lo tanto, las fuentes de agua potable deberán encontrarse cerca de los trabajadores para evitar pérdida de tiempo, pero se debe tener en cuenta que sea

un lugar seguro con una persona asignada para la limpieza y desinfección de los recipientes (Hiba, Ciciliani y Cópola, 2005).

Uno de los problemas detectados en la empresa agrícola fue la insuficiencia de instalaciones sanitarias. Hiba et al. (2005), en su obra *Cómo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales*, subrayan la importancia de contar con baños separados para hombres y para mujeres y que cumplan criterios específicos para garantizar las condiciones adecuadas: baños limpios, libres de olores y con buen funcionamiento; paredes y mosaicos sin manchas; el techo sin telarañas ni polvo; pisos seguros y limpios; iluminación adecuada en el interior; baños con flujo constante de agua; espejos y recipientes para desechos; jabón y toallas de papel; baños que garanticen privacidad completa y que estén bien ventilados.

Es importante referir que, al adoptar el *Convenio sobre la inspección del trabajo* (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011, agricultura, 1969, Núm. 129), los mandantes de la OIT expresaron que es indispensable que se lleven a cabo inspecciones por parte de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector agrícola. Recomiendan visitas periódicas preventivas de inspección para analizar el número de accidentes, enfermedades y quejas, con el objetivo de investigar las causas y aplicar las medidas correctivas. La labor principal de los inspectores del trabajo es asegurarse de que los patrones cumplan con la legislación nacional pertinente (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011).

Por otra parte, Acosta y Tonche (2017) explican que los programas y las políticas de apoyo al jornalero son a menudo objeto de investigación. El propósito es evaluar la eficacia o el éxito de las iniciativas gubernamentales encaminadas a proteger el sector agrícola. Estos estudios analizan las condiciones precarias de los trabajadores del campo; también se concentran en los lugares de residencia cuando estos están alojados en las áreas productivas. Los autores advierten que “el incumplimiento de las normas laborales se atribuye obviamente a la parte empresarial, pero sobre todo adjudica esa responsabilidad a instancias públicas que dejan de hacer lo que les compete en supervisión e inspección” (Acosta y Tonche, 2017, p. 111). Es decir, por un lado, existen empresas que no cumplen con las regulaciones laborales, y por otro, las instancias públicas encargadas de supervisar e inspeccionar el cumplimiento de estas normativas a menudo es deficiente su evaluación de conformidad (Acosta y Tonche, 2017, p. 111).

En lo que respecta a las instancias públicas, mediante una enmienda a la LFT, el Congreso ha ampliado el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del campo. Esta reforma también establece la obligación de que las autoridades realicen inspecciones anuales en los lugares de trabajo y se impongan multas de hasta 270 000 pesos a las empresas que infrinjan las disposiciones. La reforma introduce el artículo 284 Bis en la LFT, el cual otorga a los inspectores del trabajo la “atribución y el deber” de llevar a cabo visitas de supervisión al menos una vez al año durante la temporada de producción, para garantizar que las empresas cumplan con la ley (Juárez, 2024).

Se considera crucial promover iniciativas que protejan y fortalezcan los derechos laborales y sociales de los trabajadores agrícolas. Una colaboración es-

trecha con asociaciones agrícolas se propone para implementar un programa integral que incluya la construcción y mejora de los alojamientos temporales con servicios básicos para los jornaleros. Al mismo tiempo, se intenta fomentar la equidad de género y garantizar un entorno libre de violencia para las jornaleras agrícolas. Para mejorar las condiciones laborales, se plantea reducir la jornada laboral y aumentar el salario, además de fortalecer la infraestructura hidráulica para garantizar un ambiente de trabajo seguro. La reducción del uso de agroquímicos, mediante la adopción de productos menos tóxicos, se considera una estrategia esencial, respaldada por la provisión de equipo de protección para mitigar los riesgos para la salud de los jornaleros (Marañón et al., 2023).

Es imperativo poner en marcha programas de intervención social dirigidos de manera expresa a los jornaleros agrícolas que residen en comunidades rurales, con la finalidad de potenciar sus condiciones laborales, su seguridad social y el bienestar general. No obstante, resulta fundamental promover un espíritu de superación entre los jornaleros para respaldar su búsqueda de mejores condiciones de vida. Para lograr el éxito de estas iniciativas, es indispensable la estrecha colaboración en todas las etapas entre entidades gubernamentales, académicos e investigadores, para diseñar, poner en marcha y evaluar los programas (Arciniega, Lara y Rodríguez, 2021).

La investigación sobre el cumplimiento de las obligaciones especiales para los patrones de trabajadores del campo ha puesto en evidencia que la empresa Rancho Fresco incumple varias disposiciones de la LFT de México. Los problemas que se identificaron incluyen la falta de habitaciones, de servicios básicos adecuados, de atención médica y alimentos, así como la discriminación a mujeres embarazadas. Estos hallazgos sugieren la urgencia de que la empresa tome medidas correctivas para garantizar condiciones laborales dignas para sus trabajadores. Coincidiendo con estudios previos, hay que subrayar la necesidad de que los patrones y las autoridades gubernamentales asuman la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales en el sector agrícola. La reciente reforma a la LFT amplía el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del campo y establece sanciones más severas para las empresas infractoras. Por otro lado, la problemática del trabajo femenino en el campo requiere atención especial para resolver la discriminación que enfrentan las mujeres. En conjunto, estas acciones son esenciales para garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo en México.

En conclusión, el análisis del cumplimiento de las regulaciones laborales en el sector agrícola mexicano, en específico Rancho Fresco, S. A. de C. V., proporciona un marco integral para evaluar el funcionamiento de la reforma laboral que aquí se examina. La investigación revela deficiencias significativas en el respeto a los derechos de los trabajadores agrícolas y la necesidad urgente de reforzar las medidas de supervisión y la aplicación efectiva de las normativas laborales. Este estudio de caso evidencia que, aunque la legislación reciente, con las modificaciones al artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, pretenda mejorar las condiciones de trabajo, su práctica enfrenta obstáculos que limitan su efectividad. Las conclusiones que se extraen ponen de relieve la importan-

cia de atender las particularidades del trabajo agrícola para garantizar que las reformas legislativas contribuyan en verdad a la protección y mejora de las condiciones laborales. Existe la necesidad de ajustes adicionales y estrategias específicas para asegurar el cumplimiento en diversos contextos del sector agrícola. Esto es esencial para que las políticas laborales tengan un efecto positivo real en la vida de los trabajadores del campo, de modo que el entorno laboral sea más justo y seguro.

Referencias

- Acosta, S. F. (2023). Criterios para la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos en las investigaciones mixtas. *Revista Honoris Causa*, 15(2), 62-83. Recuperado de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/303>
- Acosta, I., y Tonche, N. (2017). Condición de los jornaleros en México. Normativa y omisiones estatales. En I. Acosta (coord.), *Transiciones laborales. Lecturas y tramas hacia la precariedad* (pp. 107-160). México: Universidad Autónoma de Zacatecas y Colofón.
- Apáez, O. (2019). Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de los trabajadores del campo en México. *Revista Académica de la Facultad de Derecho de la Universidad La Salle*, XVI(32), 133-160. Recuperado de <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1375?show=full>
- Arciniega, M. A., Lara, E., y Rodríguez, J. R. (coords.) (2021). Conductas de seguridad e higiene en jornaleros agrícolas indígenas de San Miguel Zapotitlán, Ahome, Sinaloa. En J. A. Fernández y C. Ortiz (coords.), *Los pueblos indígenas en Sinaloa. Migración, interculturalidad y saberes tradicionales* (pp. 75-98). Ciudad de México: Astra Ediciones.
- Buen L., N. de (2002). *Derecho del trabajo*. Ciudad de México: Editorial Porrúa.
- Corredor, A. (2016). Empleo y productividad agropecuaria en Colombia. En J. Weller (ed.), *Brechas y transformaciones. La evolución del empleo agropecuario en América Latina* (pp. 151-186). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/004f4733-552a-43fe-ad4c-1ff3c21dacb3/content>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (24 de enero de 2024). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de derechos laborales de las personas trabajadoras del campo. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5715043&fecha=24/01/2024#gsc.tab=0
- Escobar, A., Martin, P., y Stabridis, O. (2019). *Farm labor and Mexico's export produce industry*. Washington, D. C.: Wilson Center. Recuperado de https://jornamex.com/textos/FarmLabor_WilsonBook.pdf

- Flores, J. (2020). El trabajo jornalero agrícola: sus condiciones de precariedad en México y experiencias en la región de Latinoamérica para mejorar su acceso a la seguridad social. *Cuadernos de Políticas para el Bienestar*, 12. Ciudad de México: Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Recuperado de <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/el-trabajo-jornalero-agricola-sus-condiciones-de-precariedad-en-mexico-y-experiencias-en-la-region-latinoamericana-para-mejorar-su-acceso-a-la-seguridad-social.pdf>
- Flores-Mariscal, J. R. J. (2021). Determinantes de la precariedad del trabajo jornalero agrícola en México: un análisis histórico-institucional. *región y sociedad*, 33, e1487. doi: <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1487>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gómez, O. L. (2016). Evolución del empleo y de la productividad en el sector agropecuario: el caso de México. En J. Weller (ed.), *Brechas y transformaciones. La evolución del empleo agropecuario en América Latina* (pp. 227-267). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/004f4733-552a-43fe-ad4c-1ff3c21dacb3/content>
- Gutiérrez, M. (2022). Una introducción a los derechos humanos de las y los jornaleros agrícolas mexicanos. *Revista Jurídica del Departamento de Derecho, Biolex*, 14(25). doi: <https://doi.org/10.36796/biolex.v14i25.210>
- Hernández, J. (2018). Condiciones de trabajo e ingreso en la agricultura intensiva mexicana. *Análisis Económico*, 29(71), 137-160. Recuperado de <https://analiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/126/120>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Editores.
- Hiba, J., Ciciliani, A., y Cópola, A. (2005). *Cómo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales. Guía para la acción*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_14.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Censo Agropecuario 2022. Resultados Oportunos del Estado de Sinaloa. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cagf/2022/doc/CA2022_ROSIN.pdf
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, (4), 59-68. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/352750927_IMPACTO_DE_LA_INVESTIGACION_CUANTITATIVA_EN_LA_ACTUALIDAD
- Juárez, B. (2024). Jornaleras y jornaleros agrícolas son finalmente considerados trabajadores esenciales. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Jornaleras-y-jornaleros-agricolas-son-finalmente-considerados-trabajadores-esenciales-20240122-0090.html>

- Kerrigan, R. G. (2016). Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile. En J. Weller (ed.), *Brechas y transformaciones. La evolución del empleo agropecuario en América Latina* (pp. 113-148). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/004f4733-552a-43fe-ad4c-1ff3c21dacb3/content>
- Linares, L., Narciso, R., y Prado, P. (2016). Empleo y productividad agropecuaria en Guatemala. En J. Weller (ed.), *Brechas y transformaciones. La evolución del empleo agropecuario en América Latina* (pp. 187-225). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/004f4733-552a-43fe-ad4c-1ff3c21dacb3/content>
- Mar, C. E., Barbosa, A., y Molar, J. F. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Ciudad de México: Patria Educación.
- Marañón, I. S., Marañón, S. S., y Aguirre, J. I. (2023). Competitividad y bienestar social de la industria tomatera en Sinaloa. *ITSÍ ECHERI Revista de Divulgación de Estudios Económico Agroalimentarios y del Desarrollo Rural*, 1(3), 17-21. Recuperado de <https://publicaciones.umich.mx/revistas/itsi-echeri/ojs/article/view/17/30>
- Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (2011). *Seguridad y salud en la agricultura*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_161137.pdf
- Posadas, F. (2018). Mercado de trabajo de los jornaleros agrícolas en México. *región y sociedad*, 30(72), 1-25. doi: <https://doi.org/10.22198/rys.2018.72.a885>