

**INFORME ESPECIAL SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS
TRABAJADORES "JORNALEROS AGRICOLAS" EN LA REGION LAGUNA
DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**

Contenido

I. PRESENTACIÓN

II. ANTECEDENTES

- II.1. Condiciones de trabajo en el año 2007.
- II.2. Entorno socio-económico de los lugares de origen de los trabajadores contratados.
- II.3. Notas Periodísticas
- II.4. Población en situación de vulnerabilidad.

III. ACCIONES

- III.1. Visitas a los Campos Agrícolas de la Región Laguna.

IV. HECHOS

- IV.1. Condiciones laborales y de estancia en los campos agrícolas de la región laguna.
- IV.2. Omisiones administrativas de las autoridades.
 - 1. Secretaría del Trabajo.
 - 2. Secretaría de Salud.
 - 3. Secretaría de Educación y Servicio Nacional del Empleo, Coahuila.
- IV.3. Derechos humanos vulnerados.

V. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

- V.1. Marco jurídico.
 - 1. Marco internacional.
 - 2. Marco nacional.
- V.2. Conclusiones.
 - V.2.1. Riesgos de esclavitud moderna.

VI. RECOMENDACIONES.

- 1. Respeto de la Secretaría del Trabajo.
- 2. Respeto del Secretaria de Salud.
- 3. Respeto de la Secretaria de Educación.
- 4. Respeto del Servicio Nacional de Empleo, Coahuila.
- 5. Respeto de los Municipios FRANCISCO I.MADERO MATAMOROS, SAN PEDRO, TORREON, VIESCA, que integran la Región Laguna en el Estado de Coahuila.

I. PRESENTACION

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, con fundamento en los artículos 102 apartado B primer y segundo párrafos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 195 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; 18, fracciones II y III; 20, fracciones XII y XIII; 69, fracción III y 112 de su Ley Orgánica ha llevado a cabo una investigación general para conocer la situación de los derechos humanos de los "jornaleros agrícolas" migrantes que trabajan en la región Laguna de Coahuila.

La situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores agrícolas, no sólo es por la naturaleza de su trabajo si no por la condición que tienen de migrantes, pues se viola su dignidad humana y sus derechos humanos inherentes en específico derechos laborales, de salud, educación entre otros. A la vez que estos hechos no sólo afectan a las víctimas sino a sus familias y sus comunidades.

El presente informe especial sobre dichas condiciones tiene como sustento las recientes reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza que permite a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila incursionar en el área del trabajo, área de vital importancia si consideramos al trabajo como un elemento medular del derecho humano al desarrollo. Este informe especial y la investigación que lo respaldan tienen especial relevancia por ser la primera ocasión en que esta Comisión analiza e investiga con plena jurisdicción las condiciones de trabajo de un grupo especialmente vulnerable vinculado al sector agropecuario, como los son en términos de lo dispuesto por la fracción IV del artículo 154 de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable los jornaleros, en este caso concreto quienes son llevados a la región Laguna del Estado.

Este trabajo de investigación implicó la recopilación y procesamiento de información relacionada con las condiciones en que laboran y viven los trabajadores "jornaleros agrícolas", se realizó a través de distintas visitas de trabajo a los campos agrícolas de la región y en base a información disponible en medios de comunicación. El análisis de la información obtenida evidencia la falta de acciones concretas de las autoridades por lo que se dejan sin garantía efectiva los derechos de los trabajadores, lo que contraviene sus derechos humanos al desarrollo, a la legalidad, seguridad jurídica, seguridad personal e, incluso, a la vida. En las visitas a los campos se constata que la situación de los derechos humanos de los trabajadores dista mucho de ser la idónea para asegurar un trabajo digno, conforme a lo establecido en el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Desarrollo Rural Sustentable y los diversos instrumentos internacionales en que el Estado mexicano es parte, en tanto que no se da cumplimiento a las condiciones generales de trabajo, a las obligaciones de capacitación y adiestramiento y seguridad social, así como a las obligaciones de seguridad e higiene indispensables.

Aun cuando las cifras del INEGI revelan altas tasas de desempleo en la región Laguna, llama la atención que sea necesario hacer venir a trabajadores de otros estados. La principal línea de trabajo es que esto se debe a que los habitantes de la región no están dispuestos a laborar bajo esas condiciones con esos sueldos. En cualquier caso, el resultado es que la agricultura protegida ante, las altas inversiones y gastos operativos, ve como una buena opción de reducir costos en el apartado laboral por lo que generan ahorros a costa del respeto a los derechos mínimos de los trabajadores. El presente informe cobra mayor relevancia por tratarse de una actividad productiva que como la minería de carbón artesanal pretende ser competitiva u obtener su beneficio sacrificando los derechos del trabajador y las condiciones en que se presta.

El presente informe tiene como finalidad resaltar la problemática detectada, así como proponer acciones de prevención y atención a las personas que prestan su trabajo como jornalero agrícola en la región Laguna del Estado, por eso hacemos del conocimiento público los hallazgos de esta

**INFORME ESPECIAL SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES
"JORNALEROS AGRICOLAS" EN LA REGIÓN LAGUNA DEL ESTADO DE COAHUILA**

investigación con la convicción de que no es aceptable tener ganancias a costa de los derechos de los trabajadores, tanto si son coahuilenses como si vienen de otras partes del país. Del mismo modo integramos este informe bajo la premisa de que el trabajo no es una mercancía, que el trabajo debe ser digno, remunerador y prestarse bajo las condiciones mínimas que marca la ley. El trabajo es un medio para el desarrollo del ser humano, un instrumento para ser socialmente útil, para educar con ejemplo a nuestros hijos. El trabajo es una forma para vivir pero también es un camino digno a la felicidad. De igual forma se busca advertir sobre la dimensión actual del objeto del presente informe, así como evaluar las acciones implementadas y sensibilizar a las autoridades competentes sobre la urgencia de atender de manera eficaz y completa la situación de urgencia que se presenta dentro de nuestro Estado.

II. ANTECEDENTES

II.1. Condiciones de trabajo en el año 2007

Entre el mes de julio del año dos mil seis y el mes de octubre del dos mil siete, este Organismo llevó a cabo una investigación similar a la que hoy se presenta, en la que se encontró que había alrededor de cuatro mil quinientos trabajadores agrícolas en la región lagunera, distribuidos en nueve campos agrícolas, y que dichos trabajadores proceden principalmente de los Estados de San Luis Potosí, Veracruz e Hidalgo, quienes eran trasladados a la región lagunera por personas conocidas como contratistas, y que eran alojados en "galeras", en las que contaban con literas metálicas pero carecían de colchonetas, de ventilación adecuada y tampoco había instalaciones eléctricas. Recibían un salario de ochenta pesos diarios no obstante que les prometían cien, ya que les rebajaban veinte pesos para la alimentación. Se detectó también que los pagos del salario se hacían al finalizar el contrato, que por lo general era de tres meses. Así mismo se encontró que no existía una norma que establezca los requisitos que deben reunir las habitaciones de los trabajadores, así como la cantidad y características de los baños y regaderas, con el objeto de que el trabajador tuviera una estancia digna. La mayoría de los campos no contaban con un consultorio ni con médico que pudiera brindar atención a los trabajadores. Igualmente se detectó la presencia de niños hijos de los jornaleros, quienes no recibían educación y se dejaban al cuidado de una persona elegida de entre los mismos trabajadores.

II.2. Entorno socio-económico de los lugares de origen de los trabajadores

El entorno socioeconómico de los lugares de origen de los trabajadores "jornaleros agrícolas" es un aspecto importante a considerar, en virtud de que las carencias que los mismos tienen en esos lugares es lo que favorece la contratación en un lugar diferente al de su origen en condiciones por debajo de los mínimos establecidos en la ley. Las necesidades de ingresos que tiene este grupo lo vuelve vulnerable ya que aceptan trabajos aun y cuando no se les garanticen las condiciones mínimas establecidas en la ley. El incumplimiento a condiciones mínimas origina una competencia desleal en relación a los habitantes de las comunidades en donde se ubican los centros de trabajo. De este modo podemos apreciar que la contratación de trabajadores jornaleros de otros estados impide el desarrollo de las comunidades y constituye una práctica no deseada al obtener ventajas competitivas y mayores ingresos en detrimento de las condiciones laborales en el estado afectando la estabilidad social.

Al analizar las cifras podemos constatar que el problema no es menor. De acuerdo a cifras del IMSS, en Coahuila se han creado alrededor de 31 mil nuevos empleos del inicio del año a la fecha. Si tomamos en cuenta que durante el período analizado, un poco más de 3,000 personas acudieron al Estado para realizar trabajos en los campos agrícolas estamos hablando de casi un 10% del total de empleos formales generados.

Principalmente la contratación de jornaleros se hace en los estados de VERACRUZ, HIDALGO y SAN LUIS POTOSI.

El Estado de VERACRUZ tiene una población de 7,643,194 habitantes, de la cual 2,959,974 es población económicamente activa, cuenta con una tasa de desempleo del 3.65 % y se encuentra en las zonas económicas A y B.

El Estado de HIDALGO tiene una población de 2,665,018 habitantes, de la cual 953,923 es población económicamente activa, cuenta con una tasa de desempleo del 6.02 % y se encuentra en la zona económica C.

El Estado de SAN LUIS POTOSÍ tiene una población de 2,585,518 habitantes, de dicha población 1,000,764 es población económicamente activa, cuenta con una tasa de desempleo del 5.47 % y se encuentra en la zona económica C.

Todo lo anterior de acuerdo al Censo de Población del INEGI 2010.

Los trabajadores agrícolas que acuden a laborar en la región de la Laguna, en su mayoría son integrantes de comunidades indígenas, tales como Nahua, Tepehua, Huasteca y Otomí, y a decir de ellos mismos, en su lugar de origen es difícil encontrar un trabajo, por lo que ante la oferta laboral de los Estados productores de hortalizas, como Coahuila, Sinaloa y Sonora, deciden migrar temporalmente y emplearse en la cosecha de tomate y chile, principalmente, ya que aunque deben trasladarse grandes distancias, el costo de los traslados es cubierto por las empresas contratantes.

Podemos concluir que el desempleo y las condiciones en que viven en sus lugares de origen hacen atractivo acudir a laborar en dichas circunstancias; situación que consideramos inaceptable toda vez que constituye un abuso, una explotación de la pobreza y sobre todo una práctica de esclavitud moderna que debe ser erradicada. Obtener ganancias explotando la pobreza no es una forma digna de producir riqueza, no puede ni debe de ser tolerado en nuestro Estado.

II.3. Notas periodísticas

En las temporadas de cosecha, es común encontrar notas periodísticas que hacen alusión a violaciones a los derechos laborales de estos trabajadores o a sus condiciones de alojamiento y han dado cuenta de que los trabajadores agrícolas son contratados en su lugar de origen, a quienes les pagan cien pesos diarios, además de proporcionarles la alimentación y traslado. Así mismo han señalado que viven en condiciones de estancia que no cubren las exigencias de las normas laborales y que su salario se les paga hasta que terminan el contrato.

II.4. Población en situación de vulnerabilidad

El aumento de la pobreza, la disparidad de salarios, el desempleo, la diferencia en la expectativa de vida así como la brecha educativa, están directamente relacionados con el fenómeno de migración al interior de nuestro país o del fenómeno conocido como "jornaleros agrícolas". Dada la característica de este grupo, son más propensos violaciones a sus derechos humanos, estos pueden ser de carácter social, laboral, de salud y educación entre otros. El marcado grado de vulnerabilidad que presentan los "jornaleros agrícolas" se ve aumentado al momento de llegar a las áreas cultivo, pues hay sobrecarga y jornadas excesivas de trabajo, falta de acceso a buenas condiciones en los servicios básicos, discriminación y malos tratos

III. ACCIONES

III.1. Visitas a los Campos Agrícolas de la Región Laguna

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila inició un diagnóstico e investigación de campo para conocer cuántos campos agrícolas existen en la región lagunera y cuáles son las condiciones laborales actuales de los trabajadores migrantes, con el objeto de generar una estrategia transversal que permita mejorar tales condiciones, con la participación del sector privado y de las autoridades del Estado.

Se realizó una programación para visitar los campos agrícolas de la región laguna en donde se contrata a jornaleros agrícolas migrantes, dicho período inicia en el mes de mayo del presente año, a efecto de realizar una inspección en cada uno de ellos, entrevistar a los trabajadores y a los administradores, así como aplicar una breve encuesta a los productores.

Se visitaron los siguientes campos agrícolas:

Campo agrícola	Visita oficina	Visita campo	Jornaleros	
			H	M
Empresa 1		Ya no existe		
Empresa 2	16 mayo 12	16 mayo 12	238	58
Empresa 3		Ya no contrata		
Empresa 4	22 mayo 12	25 mayo 12	1100	164
Empresa 5		Ya no siembra		
Empresa 6	4 junio 12	5 junio 12	400	20
Empresa 7		Ya no trabaja		
Empresa 8	16 mayo 12	No se permitió la visita	1000	100
Empresa 9	22 mayo 12	No se permitió la visita	200	40
TOTAL			2938	382

De cada visita se levanto el acta correspondiente en términos de lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley Orgánica y 50 del reglamento Interior, ambos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila

De la investigación realizada se advirtió que de nueve campos agrícolas conocidos, a la fecha sólo trabajan cinco, y en dos de ellos nunca señalaron fecha para realizar la visita correspondientes, no obstante que fue solicitada en múltiples ocasiones.

Derivado de las entrevistas realizadas a los productores se desprende que la contratación de jornaleros de fuera de la región favorece a la producción pues reduce el ausentismo según el dicho de los patrones, que a su vez argumentan que los trabajadores de la zona no quieren trabajar los domingos.

El día cinco de julio del año en curso, este organismo recibió una queja presentada por un grupo de jornaleros agrícolas que dijeron ser trabajadores de una de las empresas, ubicada en el municipio de San Pedro, en contra de agentes de la Policía Preventiva de ese municipio, quienes reclamaron haber sido agredidos por dichos servidores públicos, ya que se estaban manifestando en el predio porque no les habían otorgado unos préstamos que solicitaron, toda vez que los requerían ya que el salario se les paga hasta el final del contrato. Esta queja fue tramitada por separado bajo el expediente CDHEC/112/2012/SP/PPM y se encuentra en fase de investigación.

IV. HECHOS

IV.1. Condiciones laborales y de estancia en los campos agrícolas de la región laguna.

De las visitas realizadas a los distintos campos se pudo constatar la absoluta falta de supervisión por parte de todas las autoridades. No existe evidencia de que autoridades estatales, municipales o federales hayan realizado inspección alguna posterior a la realizada en 2007 y antes a la que se realizó en el marco de esta investigación. De las entrevistas practicadas a los administradores de los campos, a los jornaleros y de la inspección realizada, se obtuvieron los siguientes datos respecto a los jornaleros agrícolas:

- a) La gran mayoría son contratados en su lugar de origen por contratistas o "enganchadores" y en ocasiones por el Servicio Nacional del Empleo, el cual les otorga una beca.
- b) Son trasladados en autobuses por los mismos contratistas, salvo los casos en que interviene el Servicio Nacional del Empleo.

- c) No se pudo constatar que cuenten con un seguro de accidentes.
- d) En ningún caso son revisados por un médico a su salida del lugar de origen ni a su llegada al centro de trabajo.
- e) En algunas ocasiones, acuden varios familiares y esposos, los que ocasionalmente traen a sus hijos menores de edad, quienes no trabajan y se quedan al cuidado de una persona que se designa de entre los mismos trabajadores. En este aspecto, el número de niños y de familiares es indeterminado, debido a la permanente rotación de los trabajadores.
- f) Los jornaleros reciben un salario de cien pesos diarios.
- g) En todos los casos, el productor les proporciona estancia y alimentación.
- h) El salario se paga al finalizar el contrato, que puede ser de dos o tres meses, dependiendo de la temporada y de las necesidades del productor, pero antes les conceden préstamos de doscientos pesos, y se los descuentan cuando les pagan.
- i) La jornada laboral es de las 7:00 a las 15:00 horas, pero pueden trabajar horas extras, a lo que denominan "tardeadas". Trabajan de lunes a sábado, según los administradores y, de lunes a domingo, según el dicho de los jornaleros, esto dependiendo de la producción del campo. El pago por hora extra es de quince pesos y en general trabajan dos horas extras diarias, siendo hasta diez horas extras por semana. Estas horas extras se les pagan con una frecuencia semanal y no al final como el resto del salario.
- j) El principal trabajo que realizan es la cosecha de chile y tomate.
- k) A su llegada a los campos agrícolas reciben una breve capacitación sobre el trabajo y las reglas de la empresa.
- l) Ninguno de los trabajadores cuenta con contrato o documento en el que por escrito se establezcan las condiciones de trabajo en los términos del artículo 282 de la Ley Federal del Trabajo.
- m) Los lugares en que se alojan los jornaleros son denominadas "galeras", en la mayoría de los casos construidos de block y lámina con pisos de cemento; cuentan con ventanas, luz eléctrica y aire lavado, así como contactos que utilizan para sus aparatos eléctricos, principalmente televisores y radios. Al interior cuentan con literas de metal, en su mayoría, equipadas con colchonetas.
- n) Al exterior de las galeras se localizan los baños, construidos de block, concreto y lamina, con puertas a media altura, con regadera en algunos casos y sanitarios. No todos cuentan con agua corriente, pero en éstos, se almacena el agua en tambos para la limpieza de los inodoros y el aseo personal. Algunos predios sí tienen separación de baños para hombres y mujeres, pero otros no.
- o) También existen comedores, en algunos lugares al aire libre, techados con lámina u hojas de palma, tipo palapas, con mesas y bancas de concreto, madera o lámina.
- p) En las cocinas no se utiliza gas sino leña. Los cocineros son ayudantes del contratista o trabajadores del mismo grupo. Cuentan con ollas y cazos de gran tamaño donde preparan diversos alimentos, principalmente frijol negro, menudencias de pollo y arroz. El contratista comenta que la comida es suficiente mientras que los jornaleros entrevistados señalan que no lo es. La higiene de las cocinas no es la óptima, aun tratándose de zonas rurales.
- q) En todos los campos, cuando llegan niños pequeños, se quedan a cargo de una niñera y utilizan un espacio como guardería.
- r) Algunas empresas cuentan con un consultorio. Sólo una de ellas tiene médico de planta contratado que acude por las tardes. En otros campos contratan médicos externos de los ejidos vecinos cuando se requiere algún tipo de atención para los trabajadores. El consultorio cuenta con material de primeros auxilios, cama de exploración, escritorio y sillas.
- s) En ningún caso se encuentran protegidos sus derechos por alguna organización sindical.
- t) Los trabajadores no cuentan con seguridad social, el patrón no realiza su afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, no cotizan para una AFORE ni para el INFONAVIT.
- u) No se acredita que se realice el fomento a los cooperativas en los términos del artículo 283 fracción VII E) de la Ley Federal del Trabajo.
- v) No se acredita que se realicen las acciones de fomento a la alfabetización en los términos del artículo 283 fracción VII F) de la Ley Federal del Trabajo.

IV.2. Omisiones administrativas de las autoridades.

1. Secretaría del Trabajo

De lo citado en el punto anterior se desprende que a la Secretaría del Trabajo según lo que señala el artículo 35 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila, no ha cumplido con lo que señalan las fracciones II, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XIX y XX. Que a la letra dicen:

"ARTICULO 35: A la Secretaría del Trabajo le corresponde el despacho de los siguientes asuntos: ... II. Vigilar en el ámbito de su competencia, y coadyuvar con las autoridades competentes, en la vigilancia y aplicación de las disposiciones laborales contenidas en la Constitución federal, los Tratados Internacionales, la Ley Federal del Trabajo y las demás disposiciones de observancia general; ... VIII. Dirigir y coordinar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el servicio social de estudiantes y practicantes en esta materia; IX. Coordinar la integración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y vigilar su correcto funcionamiento; X. Participar, a petición de parte, en la negociación o revisión de contratos colectivos de trabajo; XI. Intervenir de oficio o a petición de parte, en los conflictos obrero patronales de importancia y trascendencia en el estado y mediante el diálogo y la concertación promover la conciliación para generar condiciones de paz y estabilidad laboral en el estado; XII. Ordenar y supervisar, en el ámbito de su competencia, las visitas de verificación y de inspección a los centros de trabajo que sean necesarias, para comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y, en su caso aplicar las sanciones administrativas correspondientes; XIII. Vigilar el cumplimiento de las normas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; XIV. Coadyuvar con las autoridades federales en la aplicación y vigilancia de las normas del trabajo; XV. Promover, vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las normas de seguridad social, así como informar al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, sobre transgresiones a las normas, de las cuales tenga conocimiento o empresas que omitan ofrecer estas prestaciones a sus trabajadores; XVI. Vigilar en coordinación con las instancias correspondientes, que en los centros laborales se cumpla con las disposiciones legales relativas a la seguridad e higiene en el trabajo; XVII. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia de trabajo; XVIII. Desahogar y emitir dictamen respecto de las consultas sobre la interpretación de las normas en materia laboral; XIX. Generar políticas públicas para incrementar la productividad, fomentar la ocupación y el empleo y mejorar las condiciones laborales en el estado, y XX. Ejecutar los convenios y acuerdos que en materia del trabajo suscriba el Poder Ejecutivo del Estado con la Federación."

El sistema jurídico mexicano como puede advertirse dota a los trabajadores del campo de derechos especiales en materia laboral, tales como, el contar con habitaciones dignas, recibir capacitación y alfabetización, contar con baños y regaderas en los lugares de trabajo y recibir atención médica de urgencia. En general se advierte que estas obligaciones son incumplidas y que las autoridades en materia del trabajo no se han avocado como lo establece la ley a la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, particularmente no hay evidencia de que se haya realizado alguna inspección en dicho giro en la zona desde el año de 2007 y se conoce que la autoridad del trabajo solo cuenta con un inspector en la región, lo que supone que es imposible atender la obligación de garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo y las de previsión social.

2. Secretaría de Salud

La Ley Estatal de Salud, dispone en su Artículo 105 *"El Gobierno del Estado, en coordinación con las dependencias y entidades federales competentes, desarrollará y difundirá investigación*

multidisciplinaria que permita prevenir y controlar las enfermedades y accidentes ocupacionales, así como estudios para adecuar los instrumentos y equipo de trabajo a las características del hombre." Así mismo, el Artículo 201 establece que: "La autoridad sanitaria competente realizará periódicamente análisis de la potabilidad del agua, conforme a esta Ley, otras disposiciones legales aplicables y las normas oficiales mexicanas correspondientes." Y el Artículo 202 "En los municipios que carezcan del sistema de agua potable y alcantarillado, deberán proteger las fuentes de abastecimiento para prevenir su contaminación, conforme a las normas oficiales mexicanas correspondientes. Queda prohibido utilizar para el consumo humano, el agua de pozo o aljibe que no se encuentre situado a una distancia mínima de 15 metros considerando la corriente o flujo subterráneo de éstos de: retretes, alcantarillados, estercoleros o depósitos de desperdicios que puedan contaminarlos."

Por lo anterior, es necesario que la Secretaría de Salud implemente medidas tendientes a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, además de que incorpore a los jornaleros agrícolas a sus programas de atención, a efecto de hacerles llegar campañas de vacunación, de prevención del cáncer en las mujeres, de prevención de enfermedades de transmisión sexual y, de cualquier otra que pueda resultar en beneficio de la población de los jornaleros agrícolas.

3. Secretaría de Educación y Servicio Nacional del Empleo, Coahuila.

En el caso de estas dos instituciones sí se observa que los programas que implementan no están al alcance de todos los trabajadores agrícolas, por lo que esta Comisión considera que es necesario ampliar la cobertura a todos los campos agrícolas, para beneficiar al mayor número posible de trabajadores, por lo que en el capítulo respectivo se harán las recomendaciones que se estiman pertinentes para estas dos dependencias.

IV.3. Derechos humanos vulnerados

De los hechos que se conocieron por la investigación se desprenden violaciones a los derechos humanos laborales, los cuales son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores; garantías sociales, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos los define como las garantías que requiere un ciudadano para desarrollarse de manera integral y plena en la vida social como persona, como un ser dotado de sentido y racionalidad.

Estos derechos inician al empezar un contrato para prestar un servicio personal subordinado a cambio de un salario y se consideran inherentes, o sea, inseparables de cada persona; integrales por estar relacionados entre sí, lo que significa también que si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados; irrenunciables, al ser parte de la persona no se puede renunciar a ellos, transferirlos o prestarlos, y mucho menos negarlos; son exigibles, es decir el trabajador puede pedir que se cumplan durante cualquier momento de la relación laboral, y algunos de ellos incluso terminada esta.

Los derechos humanos laborales que se presumen violentados son los que a continuación se citan:

Derecho a un Trabajo Digno y Socialmente Útil, es decir, aquel trabajo que al realizarse no vulnere al dignidad humana y sirva para beneficio no solo del empleador, sino de la comunidad

Derecho a un empleo estable que implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitado para realizarlo, garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo, reinstalación por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.

Derecho a un salario suficiente es decir la remuneración apta para satisfacer las condiciones mínimas que permitan llevar una vida digna para el trabajador y su familia; y en el caso de circunstancias extraordinarias por las que se requiera aumentar la jornada laboral el pago de horas extras, las cuales siempre deben ser de un 100% más del salario fijado para cada hora normal y que nunca deberá de exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces constitutivas; derecho a participar de las utilidades de la empresa.

Derecho a contar con condiciones satisfactorias de trabajo que comprenden un horario de trabajo de acuerdo con la ley (la duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas, como la manda la Constitución Política de México en su artículo 123), descanso suficiente para recuperar las energías perdidas, que según la ley deberá ser de un día de descanso por cada seis de trabajo; un ambiente laboral seguro y saludable, indemnización por riesgo de trabajo, trato humano y respetuoso.

Derecho a la previsión social que implica que cualquier empresa agrícola que se encuentre situada fuera de las poblaciones esta obligada a tener escuelas, enfermerías y los servicios necesarios que reclame una comunidad, e incluso cuando la población sea mayor a 200 habitantes además contar con espacios de mercados, servicios municipales y centros recreativos.

Derecho a la libertad sindical que es la posibilidad de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral para la defensa de los propios intereses, la facultad de elegir a sus representantes por medio del voto libre, universal y secreto, además la no intervención de autoridades o patrones en los asuntos sindicales.

Contratación colectiva que es la posibilidad de que los trabajadores organizados en sindicato negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas.

Derechos de género (para las mujeres) lo cual exige igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ejercicio de todos los derechos, equidad entre ambos, sin menoscabo de su empleo ni de sus derechos adquiridos, el derecho a no ser hostigadas sexualmente, el derecho a que durante el embarazo no se les exija esfuerzos que pongan en riesgo su salud en relación a la gestación, derecho a que se les dé un periodo mínimo de seis semanas antes y seis semanas después del parto, o de tres semanas en el momento que lo permita su salud en relación con la gestación y cuando lo decida la trabajadora, con salario íntegro, conservando su empleo y derechos adquiridos, derecho a guardería gratuita para sus hijos.

Protección al trabajo de menores de edad que se entiende como la prohibición del trabajo para menores de 14 años de realizar un trabajo a no ser que sea en un centro familiar y que los mayores de 14 años y menores de 16 tengan una jornada de trabajo máxima la de seis horas. En la Convención sobre los Derechos del Niño, de la ONU, los países firmantes del convenio reconocen el derecho al niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación.

Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos que significa que no se puede renunciar a ningún derecho adquirido, aun cuando exista un documento firmado ante testigos o cualquier autoridad y que el gobierno y la empresa tienen la obligación de respetar siempre los derechos del trabajador.

Justicia laboral que se refiere a que el Estado debe garantizar, por los medios adecuados, que cuando se viole un derecho los trabajadores puedan ser escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para que se determinen sus derechos y obligaciones de manera pronta, expedita y gratuita. La justicia debe ser equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador o trabajadora y a su familia una existencia decorosa, complementada, si es necesario, por otros medios de protección social y la percepción de un salario igual por trabajo igual.

V. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

V.1. Marco jurídico.

1. Marco internacional

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo emitió la Recomendación 133 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, y elaboró el convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, mismo que no ha sido ratificado por el Estado Mexicano, pero que contiene disposiciones que pueden ser tomadas en cuenta aún y cuando no resulten vinculantes para nuestro país, tales como, las contenidas en los siguientes numerales.

De la recomendación 133 sobre la Inspección del Trabajo en la agricultura, ARTÍCULO 4. *"Los inspectores del trabajo en la agricultura deberían familiarizarse con las condiciones de vida y de trabajo en la agricultura y conocer los aspectos económicos y técnicos del trabajo agrícola."* ARTÍCULO 5. *"Los candidatos a cargos superiores en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura deberían poseer las calificaciones profesionales o académicas adecuadas o experiencia profunda en la administración del trabajo."* ARTÍCULO 12. *"Los empleadores deberían suministrar a los inspectores del trabajo en la agricultura las facilidades necesarias, incluida, si fuere del caso, la utilización de un local que les permita recibir a las personas que trabajen en la empresa."*

Del Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura. ARTÍCULO 4: *"1. Los Miembros deberán garantizar la existencia de un sistema apropiado y conveniente de inspección de los lugares de trabajo agrícolas, que disponga de medios adecuados. 2. De conformidad con la legislación nacional, la autoridad competente podrá encomendar, con carácter auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales o a instituciones públicas apropiados, o a instituciones privadas sometidas al control de las autoridades, o asociar esos servicios o instituciones al ejercicio de dichas funciones."* ARTÍCULO 15: *La construcción, mantenimiento y reparación de las instalaciones agrícolas deberán estar conformes con la legislación nacional y los requisitos de seguridad y salud."* ARTÍCULO 17: *"Deberán adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores temporales y estacionales reciban la misma protección en materia de seguridad y salud que la concedida a los trabajadores empleados de forma permanente en la agricultura que se encuentran en una situación comparable."* ARTÍCULO 19: *"La legislación nacional o las autoridades competentes deberán establecer, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas: a) que se pongan a disposición servicios de bienestar adecuados sin costo para los trabajadores, y b) normas mínimas de alojamiento para los trabajadores que, por la índole de su trabajo, tengan que vivir temporal o permanentemente en la explotación."*

También debemos tomar en cuenta la Convención Sobre los Derechos del Niño, particularmente los artículos 19 y 32, que establecen, el primero: *"1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo. 2. Esas medidas de protección deberían comprender, según corresponda, procedimientos eficaces para el establecimiento de programas sociales con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño y a quienes cuidan de él, así como para otras formas de prevención y para la identificación, notificación, remisión a una institución, investigación, tratamiento y observación ulterior de los casos antes descritos de malos tratos al niño y, según corresponda, la intervención judicial."* Y el segundo: *"1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o*

entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo."

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su ARTÍCULO 4 "Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas." Y en su numeral 23 dice: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."

La Convención Sobre la Esclavitud de 1926, señala en su ARTÍCULO 2: "Las Altas Partes contratantes se obligan, en tanto no hayan tomado ya las medidas necesarias, y cada una en lo que concierne a los territorios colocados bajo su soberanía, jurisdicción, protección, dominio (suzeraineté) o tutela: a) A prevenir y reprimir la trata de esclavos; b) A procurar de una manera progresiva, y tan pronto como sea posible, la supresión completa de la esclavitud en todas sus formas."

El Protocolo Para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional, dispone en su numeral 3: "Para los fines del presente Protocolo: a) Por "trata de personas" se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos; b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación que se tenga la intención de realizar descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado; c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará "trata de personas" incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo; d) Por "niño" se entenderá toda persona menor de 18 años." El ARTÍCULO 9 establece: "Prevención de la trata de personas. 1. Los Estados Parte establecerán políticas, programas y otras medidas de carácter amplio con miras a: a) Prevenir y combatir la trata de personas; y b) Proteger a las víctimas de trata de personas, especialmente las mujeres y los niños, contra un nuevo riesgo de victimización. 2. Los Estados Parte procurarán aplicar medidas tales como actividades de investigación y campañas de información y difusión, así como iniciativas sociales y económicas, con miras a prevenir y combatir la trata de personas. 3. Las políticas, los programas y demás medidas que se adopten de conformidad con el presente artículo incluirán, cuando proceda, la cooperación con organizaciones no gubernamentales, otras organizaciones pertinentes y otros sectores de la sociedad civil."

4. Los Estados Parte adoptarán medidas o reforzarán las ya existentes, recurriendo en particular a la cooperación bilateral o multilateral, a fin de mitigar factores como la pobreza, el subdesarrollo y la falta de oportunidades equitativas que hacen a las personas, especialmente las mujeres y los niños, vulnerables a la trata. 5. Los Estados Parte adoptarán medidas legislativas o de otra índole, tales como medidas educativas, sociales y culturales, o reforzarán las ya existentes, recurriendo en particular a la cooperación bilateral y multilateral, a fin de desalentar la demanda que propicia cualquier forma de explotación conducente a la trata de personas, especialmente mujeres y niños."

2. Marco nacional

La Constitución General de la República, en su ARTÍCULO 123, dispone que:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas. II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales; c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen. d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares; e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de

conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley; f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar. XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación. XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga

necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno. XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante. XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: (a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. (b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. (d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. (e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. (f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa. (g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra. (h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios. XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados. XXXI.- La aplicación de las leyes del

trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: a).- Ramas industriales y servicios. 1.- Textil; 2.- Eléctrica; 3.- Cinematográfica; 4.- Hulera; 5.- Azucarera; 6.- Minera; 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8.- De hidrocarburos; 9.- Petroquímica; 10.- Cementera; 11.- Calera; 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14.- De celulosa y papel; 15.- De aceites y grasas vegetales; 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18.- Ferrocarrilera; 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; 22.- Servicios de banca y crédito. b).- Empresas: 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente." De este precepto se desprende, entre otras cosas, que corresponde al Estado la aplicación de las leyes del trabajo en tratándose de jornaleros agrícolas, con excepción de lo relativo a la seguridad e higiene en el centro de trabajo, que corresponde a la autoridad federal.

Así mismo, La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del citado ARTÍCULO 123, dispone en su numeral 283 que: "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral; III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes; IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste; V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II; VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio: a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral. b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes. c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos. d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales. e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores. f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares." Y en su artículo 504 establece "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste; II. Cuando tenga a su

servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación; III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario; IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores; V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: a) Nombre y domicilio de la empresa; b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario; c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos; d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y, e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado. VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente."

Por otra parte, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, contiene las siguientes disposiciones: ARTÍCULO 103: "De acuerdo con la naturaleza de las actividades de cada centro de trabajo, el patrón está obligado a establecer para el uso de los trabajadores, sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, así como excusados y mingitorios dotados de agua corriente, separados los de hombres y mujeres y marcados con avisos o señales que los identifiquen. El número de aquéllos se determinará tomando en consideración la cantidad de trabajadores por cada turno de trabajo, de acuerdo a la Norma correspondiente." ARTÍCULO 104: "En los centros de trabajo el patrón destinará lugares higiénicos para el consumo de alimentos y para la ubicación de tomas de agua potable, con dotación de vasos desechables." ARTÍCULO 105: "Los depósitos de agua potable deberán estar contruidos e instalados de manera que conserven su potabilidad. Dichos depósitos serán independientes de la reserva de agua destinada para combatir incendios." ARTÍCULO 106: "Los lavabos deberán estar ubicados contiguos a las áreas de trabajo, a los servicios sanitarios y, de ser posible, a los comedores. En los lavabos colectivos, las llaves permitirán el uso individual y simultáneo, tomando en consideración el número de trabajadores, de acuerdo a la Norma correspondiente." ARTÍCULO 107: "El patrón deberá establecer un programa para el orden y la limpieza de los locales de los centros de trabajo, la maquinaria y las instalaciones, de acuerdo a las necesidades de la actividad que se desempeñe y a lo que disponga la Norma correspondiente. La limpieza se hará por lo menos al término de cada turno de trabajo". ARTÍCULO 108: "Los servicios sanitarios destinados a los trabajadores, deberán conservarse permanentemente en condiciones de uso e higiénicas." ARTÍCULO 109: "La basura y los desperdicios que se generen en los centros de trabajo, deberán identificarse, clasificarse, manejarse y, en su caso, controlarse, de manera que no afecten la salud de los trabajadores y al centro de trabajo." ARTÍCULO 110: "Los instrumentos y sustancias químicas que se utilicen para el aseo de los centros de trabajo, deberán ser los adecuados para el tipo de limpieza que se requiera. El patrón está obligado a capacitar y adiestrar al personal que efectúe dichas labores, así como hacer de su conocimiento los posibles riesgos a su salud." ARTÍCULO 135: "De conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-F, fracción III, de la Ley, el patrón deberá capacitar a los trabajadores informándoles sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría."

Por su parte la Ley de Desarrollo Rural Sustentable en su capítulo XV regula lo relativo al Bienestar Social y la Atención Prioritaria a las Zonas de Marginación y señala lo siguiente: ARTÍCULO 154.- *Los programas del Gobierno Federal, impulsarán una adecuada integración de los factores del bienestar social como son la salud, la seguridad social, la educación, la alimentación, la vivienda, la equidad de género, la atención a los jóvenes, personas de la tercera edad, grupos vulnerables, jornaleros agrícolas y migrantes, los derechos de los pueblos indígenas, la cultura y la recreación; mismos que deberán aplicarse con criterios de equidad. Para el desarrollo de estos programas, el Ejecutivo Federal mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas y a través de éstos con los municipales, fomentará el Programa Especial Concurrente, conjuntamente con la organización social, para coadyuvar a superar la pobreza, estimular la solidaridad social, el mutualismo y la cooperación. Para los efectos del referido programa, de manera enunciativa y no restrictiva, de acuerdo con las disposiciones constitucionales y la legislación aplicable, se seguirán los lineamientos siguientes: I. Las autoridades municipales elaborarán con la periodicidad del caso, su catálogo de necesidades locales y regionales sobre educación, integrando, a través del Consejo Municipal, sus propuestas ante las instancias superiores de decisión. Los órganos locales presentarán proyectos educativos especiales. Los proyectos para la atención a grupos marginados, mediante brigadas móviles, escuelas de concentración, internados y albergues regionales, o cualesquiera otras modalidades de atención educativa formal y no formal serán acordes a las circunstancias temporales y a las propias de su entorno, y responderán a criterios de regionalización del medio rural, sus particularidades étnico demográficas y condiciones ambientales, como sociales. De igual manera, se instrumentarán programas extracurriculares para dar especial impulso a la educación cívica, la cultura de la legalidad y el combate efectivo de la ilegalidad y la delincuencia organizada en el medio rural. II. Los programas de alimentación, nutrición y desayunos escolares que aplique el Ejecutivo Federal tendrán como prioridad atender a la población más necesitada, al mismo tiempo que organicen a los propios beneficiarios para la producción, preparación y distribución de dichos servicios. Los Consejos Municipales, participarán en la detección de necesidades de profilaxis en salud, de brigadas móviles para la atención sistemática de endemias y acciones eventuales contra epidemias, integrando el paquete de la región; estableciendo prioridades de clínicas rurales regionales, para su inclusión en el Programa Especial Concurrente. III. El Ejecutivo Federal creará el Fondo Nacional de Vivienda Rural para fomentar y financiar acciones para reducir el déficit habitacional en el campo. Para ello, se asignará a este Fondo la función de financiar la construcción, ampliación y mejoramiento de viviendas en zonas rurales; asimismo su equipamiento y la construcción de servicios públicos, privilegiando el uso de materiales regionales y tecnologías apropiadas, el desarrollo de programas que generen empleo y se complementen con la actividad agropecuaria. Especial atención deberá darse por el Ejecutivo Federal al apoyo de las inmobiliarias ejidales y la creación de reservas territoriales de ciudades medias y zonas metropolitanas. IV. Para la atención de grupos vulnerables vinculados al sector agropecuario, específicamente etnias, jóvenes, mujeres, jornaleros y discapacitados, con o sin tierra, se formularán e instrumentarán programas enfocados a su propia problemática y posibilidades de superación, mediante actividades económicas conjuntando los instrumentos de impulso a la productividad con los de carácter asistencial y con la provisión de infraestructura básica a cargo de las dependencias competentes, así como con programas de empleo temporal que atiendan la estacionalidad de los ingresos de las familias campesinas. V. Sin menoscabo de la libertad individual, los Consejos de Desarrollo Rural Sustentable según sus respectivas competencias, coadyuvarán a las acciones de fomento a políticas de población en el medio rural, que instrumenten las autoridades de salud y educativas. Estará dentro de su esfera de responsabilidad, vigilar y confirmar que los programas de planeación familiar que se realicen en su demarcación territorial y administrativa, se lleven a cabo con absoluto respeto a la dignidad de las familias y se orienten a una regulación racional del crecimiento de la población y a la promoción de patrones de asentamiento que faciliten la prestación de servicios de calidad, a fin de conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos del país y elevar las condiciones de vida de la población. VI. Las comunidades rurales en general, y especialmente aquellas cuya ubicación presente el catálogo de eventualidades ubicado en el*

rango de alto riesgo, deberán tener representación y participación directa en las Unidades Municipales de Protección Civil para dar impulso a los programas de protección civil para la prevención, auxilio, recuperación y apoyo a la población rural en situaciones de desastre; lo mismo que proyectar y llevar a cabo la integración y entrenamiento de grupos voluntarios. ARTÍCULO 155.- En el marco del Programa Especial Concurrente, el Estado promoverá apoyos con prioridad a los grupos vulnerables de las regiones de alta y muy alta marginación caracterizados por sus condiciones de pobreza extrema. El ser sujeto de estos apoyos, no limita a los productores el acceso a los otros programas que forman parte del Programa Especial Concurrente. ARTÍCULO 156.- En el marco de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, las organizaciones económicas y sociales del medio rural podrán otorgar seguridad social a sus miembros a través de los convenios de incorporación voluntaria que celebren con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual promoverá programas de incorporación para la población en pobreza extrema dentro del régimen de solidaridad social. ARTÍCULO 157.- El Instituto Mexicano del Seguro Social formulará programas permanentes de incorporación de indígenas trabajadores agrícolas, productores temporales de zonas de alta marginalidad y todas aquellas familias campesinas cuya condición económica se ubique en pobreza extrema, a los cuales la Ley del Seguro Social reconoce como derechohabientes de sus servicios dentro del régimen de solidaridad social. ARTÍCULO 158.- En el caso del régimen obligatorio para los trabajadores asalariados se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. ARTÍCULO 159.- En cumplimiento de lo que ordena esta Ley, la atención prioritaria a los productores y comunidades de los municipios de más alta marginación, tendrá un enfoque productivo orientado en términos de justicia social y equidad, y respetuoso de los valores culturales, usos y costumbres de los habitantes de dichas zonas. El Programa Especial Concurrente en el marco de las disposiciones del artículo 15 de esta Ley tomará en cuenta la pluriactividad distintiva de la economía campesina y de la composición de su ingreso, a fin de impulsar la diversificación de sus actividades, del empleo y la reducción de los costos de transacción que median entre los productores de dichas regiones y los mercados. ARTÍCULO 160.- La Comisión Intersecretarial, con base en indicadores y criterios que establezca para tal efecto, con la participación del Consejo Mexicano y de los gobiernos de las entidades federativas, definirá las regiones de atención prioritaria para el desarrollo rural, que como tales serán objeto de consideración preferente de los programas de la administración pública federal en concordancia con el Programa Especial Concurrente. ARTÍCULO 161.- Los programas que formule el Gobierno Federal para la promoción de las zonas de atención prioritaria, dispondrán acciones e instrumentos orientados, entre otros, a los siguientes propósitos: I. Impulsar la productividad mediante el acceso a activos, tales como insumos, equipos, implementos y especies pecuarias; II. Otorgar apoyos que incrementen el patrimonio productivo de las familias que permitan aumentar la eficiencia del trabajo humano; III. Aumentar el acceso a tecnologías productivas apropiadas a las condiciones agroecológicas y socioeconómicas de las unidades, a través del apoyo a la transferencia y adaptación tecnológica; IV. Contribuir al aumento de la productividad de los recursos disponibles en especial del capital social y humano, mediante la capacitación, incluyendo la laboral no agropecuaria, el extensionismo, en particular la necesaria para el manejo integral y sostenible de las unidades productivas y la asistencia técnica integral; V. Mejorar la dieta y la economía familiar, mediante apoyos para el incremento y diversificación de la producción de traspatio y autoconsumo; VI. Apoyar el establecimiento y desarrollo de empresas rurales para integrar procesos de industrialización, que permitan dar valor agregado a los productos; VII. Mejorar la articulación de la cadena producción-consumo y diversificar las fuentes de ingreso; VIII. Promover la diversificación económica con actividades y oportunidades no agropecuarias de carácter manufacturero y de servicios; IX. El fortalecimiento de las instituciones sociales rurales, fundamentalmente aquellas fincadas en la cooperación y la asociación con fines productivos; X. El acceso ágil y oportuno a los mercados financieros, de insumos, productos, laboral y de servicios; XI. Promover el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales de uso colectivo; y XII. La producción y desarrollo de mercados para productos no tradicionales. ARTÍCULO 162.- Para la atención de grupos vulnerables vinculados al sector rural, específicamente etnias, jóvenes,

mujeres, jornaleros, adultos mayores y discapacitados, con o sin tierra, se formularán e instrumentarán programas enfocados a su propia problemática y posibilidades de superación, conjuntando los instrumentos de impulso a la productividad con los de carácter asistencial y con la provisión de infraestructura básica, así como con programas de empleo temporal que atiendan la estacionalidad de los ingresos de las familias campesinas, en los términos del Programa Especial Concurrente. ARTÍCULO 163.- La Comisión Intersecretarial, con la participación del Consejo Mexicano, propondrá programas especiales para la defensa de los derechos humanos y el apoyo a la población migrante, así como medidas tendientes a su arraigo en su lugar de origen.

La Norma Oficial Mexicana NOM-007-STPS-2000, relativa a Actividades Agrícolas – Instalaciones, Maquinaria, Equipo y Herramientas – Condiciones de Seguridad, dispone lo siguiente: ARTÍCULO 5.16: *"Obligaciones del Patrón: Contar con personal capacitado para brindar los primeros auxilios y con botiquín de primeros auxilios, conforme a lo establecido en el Capítulo 9."* ARTÍCULO 9 *"Primeros auxilios. 9.1 En los centros de trabajo se debe contar con botiquín de primeros auxilios, con instructivo para su uso y con materiales para atender: a. quemaduras; b. cortaduras; c. fracturas; d. insolación; e. picaduras o mordeduras de animales. 9.2 La aplicación de medicamentos debe ser realizada por personal específicamente capacitado en la materia."*

Así mismo, la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2004, para la Constitución, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, dispone lo siguiente: ARTÍCULO 4. *"Obligaciones del patrón: 4.1 Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente Norma le obligue a elaborar o poseer. 4.2 Participar en la constitución, organización y funcionamiento de la comisión. 4.3 Vigilar el funcionamiento de la comisión. 4.4 Proporcionar a los integrantes de la comisión la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones, de acuerdo con un programa que para tal efecto se establezca y donde se incluya al menos: nombre del tema, nombre del participante, nombre y firma de quien autoriza, fecha en que se realizará, y si es el caso, firma del instructor. Esta capacitación y adiestramiento debe otorgarse por lo menos una vez por año. 4.5 Atender las recomendaciones sobre las medidas preventivas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo que le señale la comisión, de acuerdo a las actas de verificación que ésta levante y a las que se deriven de la investigación de las causas de los riesgos de trabajo. 4.6 Dar facilidades y permisos necesarios a los integrantes de la comisión para el desempeño de sus funciones. 4.7 Proporcionar a la comisión, la información que le solicite sobre los procesos de trabajo, las materias primas y sustancias utilizadas en los mismos, los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, así como el resultado de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo. 4.8 Si no hubiera sindicato, requerir a los trabajadores para que nombren a sus representantes en la comisión. 4.9 Difundir, fijar y mantener en lugar(es) visible(s) del centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes de la comisión, precisando el puesto, turno y área de trabajo de cada uno de ellos, así como los resultados de las investigaciones de las causas de los riesgos de trabajo ocurridos y las medidas preventivas dictadas a fin de evitar su recurrencia."*

V.2. Conclusiones

De la investigación realizada se concluye que existen algunas mejoras en la situación de los trabajadores "jornaleros agrícolas" del año 2007 al presente año, las cuales se muestran en el siguiente cuadro:

COMPARATIVO DE 2007 – 2012

AÑO 2007	AÑO 2012
Galeras con literas metálicas sin colchoneta.	Galeras con literas y colchoneta.
Galeras en malas condiciones de conservación.	Galeras con mantenimiento continuo (No optimo).
Galeras sin ventilación artificial.	Galeras con aire lavado.
Alimentación insuficiente.	Mayor cantidad de alimentos.
Nula atención médica por parte del patrón.	Contratación de médicos externos de los ejidos cercanos o personal de enfermería para la atención de los jornaleros.
Por lo general se aceptaban menores de 18 años trabajando.	No se admiten menores de 18 años (probablemente se encuentre alguno).
Salario de 80 pesos diarios.	Salario de 100 pesos diarios.
No había contactos eléctricos en las galeras.	Hay contactos eléctricos.
No había aulas móviles.	Con apoyo de la Secretaría de Educación hay algunas aulas móviles.

Sin embargo, y no obstante lo anterior, existen violaciones a los derechos laborales de los trabajadores agrícolas, consistentes en:

1. Día de descanso. El ARTÍCULO 123, apartado A, fracción IV, de la Constitución General de la República dispone: *"Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos."* De la investigación llevada a cabo, puede advertirse que es una práctica común que no se otorgue un día de descanso a los trabajadores, aún y cuando éste se pague como horas extras, por lo que la inspección constante de las autoridades del trabajo evitará que se produzca este incumplimiento.
2. Pago de utilidades. En ningún caso se encontró que los trabajadores agrícolas reciban el pago de utilidades, por lo que incumple el ARTÍCULO 123, apartado A, fracción IX Constitucional, que en lo conducente dice: *"Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas"*.
3. Capacitación para el trabajo. En este aspecto se advirtió que los productores brindan capacitación para el trabajo de manera superficial, toda vez que a este efecto dedican solo una o dos horas al inicio del contrato, lo que contraviene el ARTÍCULO 123, apartado A, fracción XIII Constitucional, que a la letra dice: *"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación."* Así mismo contraviene lo dispuesto en el numeral 153-A de la Ley Federal del trabajo que señala: *"Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"*.
4. Pago del salario. Según el ARTÍCULO 123, apartado A, fracción XXVII, inciso c), será condición nula en los contratos, la que establezca un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, en tanto que de la investigación realizada se advierte que a los trabajadores agrícolas se les

paga hasta la terminación del contrato, mismo que puede ser de dos o tres meses de duración, lo cual constituye una evidente violación a sus derechos.

5. Seguridad Social. En ninguno de los campos agrícolas se pudo verificar que los patrones paguen las cuotas correspondientes para la seguridad social de los trabajadores, como lo establece el ARTÍCULO 123, apartado A, fracción XXIX Constitucional, en consecuencia, la inspección del trabajo resulta de suma trascendencia para garantizar el derecho a la seguridad social de los trabajadores.
6. Lugar de pago del salario. Dependiendo de los contratistas, el salario se paga al trabajador al regresar a su lugar de origen, en contravención a lo dispuesto en el ARTÍCULO 283, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone precisamente que el salario deberá pagarse en el lugar donde el trabajador preste sus servicios.
7. Habitaciones. Las habitaciones que se suministran al trabajador en la mayoría de los casos no son cómodas e higiénicas, aunque no existen estándares legales para determinar cuáles son las condiciones que deben reunir las habitaciones para considerar que son cómodas e higiénicas, por lo que el desarrollo de tales estándares podría ser una de las acciones que puedan implementar las autoridades del trabajo. Tampoco cuentan con un terreno para la cría de animales. Estas situaciones vulneran lo dispuesto en el ARTÍCULO 283, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente señala: *"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: ... II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral"*
8. Primeros Auxilios. En tres de los campos agrícolas visitados, no se cuenta con material ni medicamentos para primeros auxilios, en contravención a lo dispuesto por el ARTÍCULO 283, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.
9. Alfabetización: En ninguno de los campos visitados se lleva a cabo la alfabetización de los trabajadores, como lo impone el ARTÍCULO 283, fracción VII, inciso f) de la Ley Federal del Trabajo.
10. Personal adiestrado para brindar primeros auxilios. Tres de los campos agrícolas no cuentan con personal adiestrado para brindar primeros auxilios, lo que implica incumplimiento al ARTÍCULO 504 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: *"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;"*
11. Enfermería y médico. Sólo una de las empresas cuenta con enfermería y médico, una más tiene consultorio pero no tiene médico de planta. Por lo tanto, las empresas que no cuentan con ellos incurrir en violación al ARTÍCULO 504, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.
12. Hospital. Ninguno de los campos agrícolas visitados cuenta con hospital. Esta obligación se contiene en el ARTÍCULO 504, fracción III, de la Ley Federal del trabajo, para el caso de que el patrón tenga a su servicio más de trescientos trabajadores.
13. Regaderas y sanitarios. En algunas empresas, las regaderas y sanitarios no cuentan con agua corriente pero sí están separados y señalizados los de hombres y mujeres, de acuerdo con lo que dispone el ARTÍCULO 103 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
14. Fomento a la alfabetización y a las cooperativas. No se acredita en forma alguna que se realicen acciones para fomentar la alfabetización de los trabajadores o bien que se fomenten las cooperativas en los términos del artículo 283 fracción VII E y F de la Ley Federal del Trabajo.

V.2.1. Riesgos de esclavitud moderna.

La doctrina de los derechos humanos, ha contemplado ya lo que se ha dado por llamar esclavitud moderna. Esta constituye una forma de degradación de la persona humana por diversos factores o circunstancias que le denigran y atentan contra su dignidad. Mujeres, niños, niñas y hombres de todo el mundo son víctimas de este flagelo, pues se les vende como a objetos, se les obliga a trabajar por salarios irrisorios o sin salario y viven a merced de sus empleadores.

La esclavitud existe hoy en día a pesar de los constantes intentos de la comunidad internacional y de los Estados para erradicarla. Existen diversos instrumentos internacionales que implican importantes esfuerzos en la búsqueda de la prevención y eliminación de esta moderna esclavitud. El artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas.

En algunos casos, la esclavitud implica imponer a una persona la obligación de trabajar mediante amenazas psicológicas o físicas, convirtiéndolo en propiedad del patrón, bajo amenazas de maltrato y se le limita físicamente o se le imponen restricciones a su libertad de movimiento.

Una de las clases de esclavitud moderna consiste en someter a una persona a condiciones de servidumbre, lo que ocurre cuando aceptan trabajar por salarios que no son suficientes para satisfacer ni las más mínimas necesidades de una persona, para pagar alguna deuda, cuando se trabaja durante largas jornadas sin contar con días de descanso o cuando a cambio del trabajo se recibe solamente alimentación y estancia, pero particularmente, cuando la persona no tiene posibilidad de resistir esas situaciones, lo que los convierte precisamente en objetos bajo la disposición de los patrones. Además de la servidumbre, constituyen formas de esclavitud moderna el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la explotación sexual de niños y de niñas, la trata de personas, el matrimonio forzado, entre muchas otras.

En el caso que nos ocupa, resulta preocupante para esta Comisión, el que se deje de atender de manera prioritaria el tema de los derechos de los trabajadores agrícolas, pues esa falta de atención podría derivar en que esos jornaleros resulten víctimas de la trata de personas, o de cualquier otra de las formas de la esclavitud moderna, ya que como se ha dejado establecido en el cuerpo del presente informe, nos encontramos ante una situación de riesgo, pues los jornaleros no reciben su salario de forma semanal, sino hasta el final del plazo del contrato, a cambio reciben prestamos que les son descontados de su pago, trabajan horas extras y en muchas ocasiones no descansan un día a la semana, además de no haberse verificado que estén inscritos en los sistemas de seguridad social. Todo esto aunado a que las condiciones de su estancia aún no pueden considerarse como adecuadas para una vida digna.

Así las cosas, esta Comisión de Derechos Humanos considera de suma importancia el que se atienda por parte de las autoridades competentes cada una de las observaciones que se plasman en este informe, el cual tiene por única finalidad generar condiciones de trabajo, de estancia, de higiene y de seguridad, que resulten acordes con los derechos humanos de los trabajadores agrícolas.

Del mismo modo la forma de contratación constituye un alto riesgo de prácticas de trata de personas. El nombre de "enganchadores" que reciben los contratistas hace especialmente sospechosa dicho mecanismo. Especialmente cuando existen mecanismo institucionales como el del Sistema Nacional de Empleo para realizar este tipo de contrataciones.

De la investigación se constatan diversas violaciones a los derechos humanos de los trabajadores "jornaleros agrícolas", por lo que se emiten las siguientes propuestas para su implementación:

VI. RECOMENDACIONES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha trabajado en la promoción del empleo de calidad, cuya esencia se basa en un enfoque de derechos sociales, económicos y civiles. Para los jornaleros agrícolas, lo anterior se traduce en mejorar sustantivamente las condiciones laborales a las que se enfrentan en los lugares de destino. Así, las alternativas de solución a este problema deben enfocarse en mejorar las condiciones de vida y laborales de estos trabajadores y sus

familias, tanto en sus localidades de origen como durante el tránsito y estancia en las zonas de trabajo.

1. Respeto de la Secretaría del Trabajo

1.1.- Se promuevan acciones para que se incremente la planilla laboral a fin de que se incrementen las visitas de inspección realizadas a los centros de trabajo y vivienda donde se encuentren los "jornaleros agrícolas". Adoptar las medidas necesarias para que sus inspectores, cuenten con oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas y que cuenten además, con los medios y recursos necesarios para la debida realización de las inspecciones. Que dichos inspectores reciban capacitación en relación con las condiciones de estancia y de trabajo en la agricultura y en relación con los aspectos económicos y técnicos del trabajo agrícola.

1.2.- La creación de un Comité Regionales para la protección y vigilancia de los derechos de los "jornaleros agrícolas" y establecer mecanismos de seguimiento a los acuerdos derivados de las sesiones.

1.3.- Tomando en cuenta que existen operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o para proporcionar a un tercero la mano de obra de personas que no ofrecen espontáneamente sus servicios, implemente todos los mecanismos para que ninguna persona o sociedad realice actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, previo a lo cual se revise la situación jurídica del reclutador, sus procedimientos y, en general, las garantías con que cuente el trabajador así contratado.

1.4.- Implemente el procedimiento necesario para que todo trabajador contratado se someta a un reconocimiento médico que deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o en el punto de partida, a efecto de conocer si el trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo; o se garantice que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

1.5.- Verificar e implementar que las medidas necesarias para que los trabajadores reclutados tengan un tiempo de reposo y adaptación previo a que se inicien las labores para las que fueron contratadas, en especial por provenir de una región diferente a aquella donde realizaran la actividad.

1.6.- Vigilar que el contratista o el empleador, siempre que sea posible, transporte a los trabajadores hasta el lugar de trabajo.

1.7.- Adoptar e implementar las medidas necesarias a fin de que los vehículos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte. Así mismo, que se provea de un seguro contra accidentes a cada trabajador que se traslade.

1.8.- Realizar inspecciones para constatar que se provea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar en el lugar de trabajo.

1.9.- Verificar que se brinde capacitación en materia de seguridad e higiene a los trabajadores así como sobre la forma en que ha de desarrollarse la labor encomendada.

1.10.- Vigilar que los gastos de viaje de los trabajadores, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, sean a cargo del contratista o del empleador.

1.11.- Implementar el procedimiento óptimo para verificar que los trabajadores que no sean contratados por causas ajenas a su voluntad, sean regresados a su lugar de origen por cuenta del reclutador o del empleador.

1.12.- Verificar que los pagos del salario se hagan en los tiempos, plazos y lugares exigidos por las leyes.

1.13.- Verificar que al finalizar el contrato se termine la relación laboral conforme a Derecho y se realice un ajuste a los salarios convenidos en el que se incluyan los pagos de la parte proporcional que le corresponde al trabajador por los conceptos de aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones a que tenga derecho, basados en el salario diario integrado, en el que se incluyan las prestaciones que se otorgan en especie. Asimismo se instaure un mecanismo especial para poder entregarle al trabajador lo que le corresponda por el concepto de reparto de utilidades aun y cuando se sabe que este concepto no se conoce sino hasta que se realiza la declaración anual de impuestos.

1.14.- Vigilar que se otorgue un día de descanso a la semana al trabajador.

1.15.- Implementar las medidas que permitan al trabajador celebrar sus fiestas regionales, además de reservarse un espacio de terreno para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Según lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123° A, fracción XII.

1.16.- Definir y reglamentar los requisitos que deben reunir las habitaciones de los trabajadores, así como la cantidad y características de los baños y regaderas, con el objeto de que el trabajador tenga una estancia digna. Estas disposiciones deberán comprender prescripciones referentes a: a) los materiales de construcción que hayan de emplearse; b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, ventilación y la superficie y altura del mismo; c) las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias; y d) el número de baños que deba existir para dar servicio a un número determinado de jornaleros.

1.17.- Verificar que los jornaleros agrícolas reciban atención médica inmediata, independientemente de que estén afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

1.18.- Asegurar que la Procuraduría de la defensa del trabajador en el Estado, asesore, oriente, y represente jurídicamente a los trabajadores y a sus beneficiarios para que estos obtengan las debidas prestaciones que marca que la Ley.

1.19.- Se implemente una política de difusión de los derechos laborales de los "jornaleros agrícolas" en la zona de la laguna, para que el conocimiento de estos, posibilite a su vez la denuncia por la violación de estos derechos fundamentales.

2. Respeto de la Secretaría de Salud

2.1.- Implementar los procedimientos necesarios a fin de que trabajador contratado se someta a un reconocimiento médico que deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o en el punto de partida, a efecto de conocer si el trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo; o se garantice que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

2.2.- Tomar las medidas necesarias para que se realice la vacunación de las personas reclutadas desde su lugar de origen o antes de que ingresen al lugar de trabajo.

2.3.- Verificar a través de inspecciones que el alojamiento para los trabajadores sea adecuado para la conservación de su salud, cuando éstos tengan que pernoctar en el lugar de trabajo.

2.4.- Colaborar activamente con las autoridades del trabajo para entre ambos definir los requisitos que deben reunir las habitaciones de los trabajadores, así como la cantidad y características de los baños y regaderas, con el objeto de que el trabajador tenga una estancia digna y segura. Estas disposiciones, deberán comprender prescripciones referentes a: a) los materiales de construcción que hayan de emplearse; b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura del mismo; c) las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias; y d) el número de baños que deba existir para dar servicio a un número determinado de jornaleros.

2.5.- Implementar campañas que garanticen que los jornaleros agrícolas reciban atención médica inmediata en los centros de salud dependientes de la Secretaría, cuando ello sea necesario.

2.6.- Implementar medidas tendientes a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, además de que se incorpore a los jornaleros agrícolas a sus programas de atención, a efecto de hacerles llegar campañas de vacunación, de prevención del cáncer en las mujeres, de prevención de enfermedades de transmisión sexual y, de cualquier otra que pueda resultar en beneficio de la población de jornaleros agrícolas.

3. Respeto de la Secretaría de Educación

3.1.- Brindar educación a los trabajadores y a sus familiares, principalmente alfabetización. Ofrecer opciones educativas que se ajusten a las necesidades de este grupo vulnerable en particular.

3.2.- Llevar a cabo las acciones necesarias para informar a todos los representantes de los campos agrícolas, acerca de los programas de educación con que cuentan, los beneficios que pueden obtener para sus trabajadores y los requisitos a cubrir para acceder a dichos programas.

4. Respeto del Servicio Nacional de Empleo, Coahuila

4.1.- Colaborar con la Secretaría del Trabajo a efecto de verificar que todo trabajador contratado se someta a un reconocimiento médico que deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o en el punto de partida, a efecto de conocer si el trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo; o se garantice que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4.2.- Tomar las medidas necesarias para que, gradualmente, sea esta dependencia la que contrate a la totalidad de los trabajadores agrícolas, con el objeto de que reciban los beneficios que para ellos se contemplan, además de que con ello se garanticen sus derechos laborales, concretamente los que se refieren al traslado de su lugar de origen al de trabajo.

4.3.- Colaborar con la Secretaría del Trabajo y la Secretaria de Salud para que definan los requisitos que deben reunir las habitaciones de los trabajadores, así como la cantidad y características de los baños y regaderas, con el objeto de que el trabajador tenga una estancia digna. Estas disposiciones, deberán comprender prescripciones referentes a: a) los materiales de construcción que hayan de emplearse; b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura del mismo; c) las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias; y d) el número de baños que deba existir para dar servicio a un número determinado de jornaleros.

5. Respeto de los Municipios FRANCISCO I.MADERO MATAMOROS, SAN PEDRO, TORREON, VIESCA, que integran la Región Laguna en el Estado de Coahuila.

5.1.- Integrar los Consejos para el Desarrollo Rural Sustentable como instancias para la participación de los productores y demás agentes de la sociedad rural en la definición de prioridades regionales, la planeación y distribución de los recursos y para el desarrollo rural sustentable en términos de lo que dispone la Ley de Desarrollo Rural Sustentable.

La responsabilidad no sólo se considera que es del Estado, se requiere de una participación eficaz del sector privado, pues a mayor grado de responsabilidad social de los empresarios agrícolas de la región podremos observar un impacto favorable en la calidad de vida las familias jornaleras agrícolas, pero también implica el cumplimiento estricto y efectivo de las legislaciones, como la prohibición de trabajado de menores, jornadas máximas, pago de horas extras, respeto al salario mínimo entre otras.

Por lo tanto, hágase público el presente informe especial y remítase particularmente a las siguientes autoridades del Estado: Secretaría del Trabajo, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Servicio Nacional del Empleo Coahuila a efecto de que celebren con las autoridades federales los convenios de coordinación necesarios para realizar las tareas de inspección; celebren convenios con las autoridades de los estados de origen a efecto de garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores reclutados, así como que se de mayor difusión a los derechos que las leyes otorgan a los trabajadores, de las autoridades encargadas de su cumplimiento y de las instancias ante las que se puede acudir ante la violación de las mismas.

Así mismo, y tomando en cuenta que para la atención de la problemática que presenta el tema de los jornaleros agrícolas, se requiere la atención de autoridades del ámbito federal, remítase el presente informe a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para su conocimiento.

ATENTAMENTE

ARMANDO LUNA CANALES
PRESIDENTE

Saltillo, Coahuila a 19 de Septiembre de 2012