4. Mercados laborales y calidad de vida en empresas del sector agrícola de Guanajuato México

Dolores Guadalupe Álvarez Orozco*
Israel Servín Gómez**
Dra. María Concepción González Cuevas***
Dra. Fabiola Barrera Vargas****

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.485.04

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales de las organizaciones agrícolas del estado de Guanajuato, México, durante el año 2024, bajo la perspectiva de Global G. A. P. Risk Assessment on Social Practices (GRASP); aplicando una metodología cualitativa de marco referencial fenomenológico, se analizaron 19 entrevistas. En los principales hallazgos , se encontró una profunda precariedad, trabajo infantil y una brecha importante entre los pequeño productores y las grandes empresas. Esta investigación da un aporte a la disciplina de la gestión del capital humano al presentar, desde la teoría empírica, confirmaciones de la precariedad laboral que viven los agricultores en el estado de Guanajuato.

Palabras clave: *agrícola, condiciones laborales, precariedad laboral.*

* Posdoctora en Derechos Humanos. Profesor Investigador Instituto Tecnológico de Roque. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6176-160X
** Doctor en Administración. Profesor en el Tecnológico Nacional de México. ORCID: https://orcid.org/0009-0004-8982-8329
*** Doctora en Ciencias en Educación. Profesora-investigadora en el Tecnológico Nacional de Méixico. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6170-981X
**** Licenciada en Administración. Presidenta de Academia de Ingeniería en Gestión Empresarial en el Instituto Tecnológico de Roque. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7293-3585

Introducción

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), propuestos en 2015, idealmente buscan a contribuir a la erradicación de la pobreza; en este sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) advierte que debido a distintas situaciones contextuales en las zonas agrícolas, como sobrecalentamiento global, conflictos armados, así como el estrés hídrico, se ha comprometido la eficacia de los sistemas alimentarios que son considerados por esta organización como vías de acceso para el logro de los ODS (FAO, s/f).

En México, el sector agrícola es un motor de la economía; actualmente ocupa a 6 296 210 personas que se dedican actividades laborales del sector primario de la agricultura; sin embargo, en ese tipo de trabajo, la informalidad ha ido en aumento, incrementando la población en esta condición, ya que al 2025 fueron 167 311 personas agricultoras más con respecto al 2014, llegando a un total de 5 413 826 en 2025 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI],2025).

De acuerdo con el INEGI, en México se tienen registradas 6 097 674 empresas dedicadas a la agricultura, de las cuales 29 4350 están ubicadas en el estado de Guanajuato, conocido como el granero de México por su importancia en este tipo de producción a nivel nacional (INEGI, 2026).

Debido a la importancia de sistemas alimentarios para el logro de los ODS, y la erradicación de la pobreza, es vital indagar sobre las características de los contextos agrícolas y sus elementos asociados a la calidad de vida de sus colaboradores, por esta razón esta investigación tiene por objetivo analizar las características de las empresas agrícolas de Guanajuato comparadas con el estándar de responsabilidad social conocido como GRASP.

Marco teórico

La *responsabilidad social* (RS) es la principal precursora de filosofías que pretenden generar inclusión y sustentabilidad en el aspecto económico, ambiental y social. Camejo y Cejas (2009) la definen como una tendencia de

acción social que estimula la participación solidaria en el desarrollo sustentable y humano; por otra parte, García y Mercado (2013) indican que se busca la adopción de modelos de trabajo y organización que permitan retribuir a la sociedad lo que toman de ella. De la Cuesta (2004) comenta que este tipo de prácticas, hasta este momento tienen carácter de voluntarias y se estructuran con base en recomendaciones, las cuales tienen por objetivo impulsar el desarrollo de políticas y estrategias empresariales que incluyan criterios morales, económicos y sociales.

Principales lineamientos de la responsabilidad social corporativa en el factor laboral

De la Cuesta (2004) menciona que desde 1996 el autor Kay propone a la organización como una institución social articulada a través de un vínculo de relaciones de confianza, las cuales deben preservar y aumentar el valor de los activos tangibles e intangibles, como es el caso las capacidades de los empleados. De acuerdo con Hernández y Salgado (2013), una empresa responsable gestiona económica y socialmente políticas que permitan el desarrollo, bienestar y mejoría de la calidad de vida de sus empleados y sus familias.

Server e Inmaculada (2005), mencionan que la vinculación de RS y los recursos humanos deben incluir prácticas responsables de contratación de personal, en particular las no discriminatorias; adicionalmente, debe procurar que los programas de formación se adecuen a las necesidades de educación y formación continua, delegación y trabajo en equipo, transparencia y comunicación interna, balance trabajo-familia, diversidad de la fuerza laboral, política de retribuciones transparente y coherente, igualdad de oportunidades, contratación responsable, participación en beneficios y en capital, empleabilidad y perdurabilidad del puesto de trabajo, seguridad e higiene en el puesto de trabajo, y procesos de recolocación.

Estos elementos antes mencionados se pueden ver reflejados en los lineamientos que las agencias nacionales e internacionales proponen con respecto RS y los recursos humanos.

La ISO 26 000 se orienta al cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, entre las cuales se pueden destacar la necesidad de realizar contratos que promuevan la permanencia entre el vínculo laboral; implementación de salarios dignos, días de descanso; jornadas de trabajo adecuadas; acciones que permitan atención médica, es decir, acceso a la salud y mantener condiciones laborales seguras dentro de las organizaciones; apoyo a la maternidad, y el derecho a la libre asociación (Veloz, 2008). La Organización de las Naciones Unidas (ONU) propone que las empresas eliminen el trabajo infantil, el trabajo forzoso y las prácticas discriminatorias; que se apoye la libre asociación y la negociación colectiva (ONU, 2000).

Con respecto a México, el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) propone que los trabajadores cuenten con un contrato que ampare su vínculo laboral; que las organizaciones brinden beneficios sociales para los empleados con jornada completa; que se permita la libre asociación; que se tenga representación de los trabajadores en los distintos comités organizacionales; que se mantenga control de los índices de rotación, ausentismo, accidentes y muertes; también sugiere la necesidad de implementación de programas de educación y formación, evaluaciones del desempeño y de desarrollo profesional; así como la generación de oportunidades que permitan la integración de los individuos a la organización, poniendo énfasis en los grupos vulnerables, especialmente en la equidad de géneros (CEMEFI, 2015).

Son varios los estándares de responsabilidad social existentes, y específicamente existe uno que se especializa en las empresas de giro agrícola; este es el caso del Global G. A. P. Risk Assessment on Social Practices (GRASP). Es módulo voluntario para evaluar los riesgos sociales, la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores agrícolas, y tiene por objetivo contribuir al cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales, cubriendo derechos humanos, voz del trabajador y protección infantil; este módulo está avalado por el Global G. A. P. (2026), que es un complemento del estándar de Aseguramiento Integrado de Fincas (IFA).

El GRASP incluye dentro de sus elementos a evaluar los siguientes (Grupo Técnico de Trabajo para Frutas y Hortalizas México, 2020):

- Represente(s) de los trabajadores
- Procedimiento de reclamaciones
- Declaración de buenas prácticas sociales
- Acceso a las normas laborales del país
- Contratos laborales
- Recibos de pago
- Salarios
- No empleo de menores
- Acceso a la educación escolar obligatoria
- Sistema de control de horas

El contexto laboral agrícola tiene como fortaleza la pluriactividad, de acuerdo con Flores Vaquiro (2015), que consiste en las fuentes de ingreso múltiples que tiene el trabajador agrícola para compensar factores como: los bajos salarios, la contratación temporal, necesidades familiares, entre otros; destaca el papel de la mujer en el trabajo, en sectores como berries y hortalizas, y de los hombres en las actividades tecnificadas que implican el manejo de maquinaria agrícola.

Salgaro Viveros y Strabis (2024), en el estudio que hacen sobre las condiciones sociodemográficas de trabajadores agrícolas en el sur del estado de Jalisco, determinan variables comunes, como la migración de diferentes estados, como consecuencia de la explotación de Estados Unidos de Norteamérica de productos del campo clasificados, como las *berries*; la variable de la precariedad laboral determina condiciones de trabajo que no respetan la legislación laboral al carecer de pagos de horas extra, descansos, pagos por el tiempo efectivo a disposición del patrón; cuando hay jornaleros que son propietarios de extensiones de menos de cinco hectáreas de tierra que, entre otros factores, propicia la descampesinalización del sector rural en México.

El autor Flores Mariscal (2023) expone que el proceso de desvalorización del trabajo agrícola es histórico; derivado de la falta de cumplimiento de las normas laborales, como la Ley Federal de Trabajo, que considera el trabajo agrícola como especial; también se debe a una estructura del sector público, que es omiso en la aplicación de la normatividad, lo que deja al trabajo agrícola en una falta de formalización y prolongación de la violación de

derechos laborales, considera que a los trabajadores eventuales (por tiempo determinado) se les emplea sin condiciones de seguridad social.

En el estudio de Posadas Segura (2018) se desarrolla la discusión sobre el rol de actor clave o secundario que desarrolla el trabajador agrícola, y evalúa los factores de las condiciones de trabajo y la forma de contratación; lo que caracteriza a estos es un perfil económico bajo que no supera en más del 90% de los trabajadores, hasta tres salarios mínimos; lo que implica que se llega a considerar un trabajo de supervivencia, y complica el aprovisionamiento de trabajadores; lo que deriva en la utilización de intermediarios que todavía acentúan más la precariedad de los ingresos de los jornaleros, con tendencia a utilizar cada vez más a mujeres.

En el contexto sociolaboral, para Salgado Viveros (2023) el hecho de que un trabajador agrícola cuente con trabajo lo coloca en una condición de vulnerabilidad, debido a que el mayor activo de que dispone es su cuerpo, que, a cierta edad, cuando es menor a cuarenta y cinco años, es sano y productivo; las propias condiciones de trabajo generan problemas de salud cuando se realizan trabajos físicos durante tiempos prolongados, por semanas completas, sin día de descanso, que, en algunos casos, a pesar de contar con servicios de salud, no se resuelve el problema.

Otra caracterización de las condiciones laborales del trabajador agrícola implican la migración temporal de mano de obra a Estados Unidos y Canada, que tiene registros, de acuerdo con Sandoval Palacios y Vanegas García desde el año 2001, con el programa Bracero, apoyado por los gobiernos para satisfacer la demanda de trabajo como parte del desarrollo sectorizado del campo en cultivos como, por ejemplo, las *berries*, en donde grandes capitales dentro del país han invertido para producir con fines de exportación; se ha propiciado lo que se denomina la migración temporal regional hacia polos en donde se otorgan condiciones temporales, como alojamiento, que en algunos casos se ofrecen servicios básicos mínimos, y que concluyen mientras dura la temporada, siendo regresados a sus lugares de origen con la esperanza de que en la nueva temporada reciban la oportunidad de trabajo.

Hay una definición geográfica del contexto sociolaboral del trabajo agrícola, según Saldaña Ramírez (2013), en donde se identifica entidades federativas como exportadores de mano de obra para el campo, como Chiapas,

Oaxaca y Guerrero, en donde los denominados capitanes o mayordomos tienes acuerdos de suministro de mano de obra para Michoacán, Puebla, Morelos y el noroeste del país, en donde se focalizan centros de producción intensiva como hortalizas, e inversiones fuerte en invernaderos y tecnificación del campo.

Además de la migración, otra característica del campo mexicano es la utilización del trabajo infantil, lo que, considera López Limón (2002), permite incrementar ganancias al emplearse en labores como la recolección y amarre; se aprovecha el empleo de los padres, a quienes por lo general se les otorga habitación por temporadas, y acuden con sus hijos menores a centros de producción, en su mayoría, para la exportación, lo que causa efectos adversos como abandono escolar y analfabetismo, y afectaciones en su salud física, mental y emocional.

Metodología

Esta investigación buscó responder la siguiente pregunta: ¿cómo son las condiciones laborales de las organizaciones agrícolas del estado de Guanajuato, México, durante el año 2025? Con la finalidad de responder esta interrogante se estableció el siguiente objetivo: analizar las condiciones laborales de las organizaciones agrícolas del estado de Guanajuato, México, durante el año 2025 bajo la perspectiva de Global G. A. P. Risk Assessment on Social Practices (GRASP).

Esta investigación partió de los siguientes supuestos:

- Supuesto 1. El GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practices (GRASP) es un estándar adecuado para el sector Agrícola.
- Supuesto 2. Las organizaciones agrícolas tienen diferentes desempeños en RS de acuerdo al tipo de actividad que desarrollan.
- Supuesto 3. Existe precariedad laboral aún en las empresas agrícolas.

Para llevar a cabo esta investigación se implementó un enfoque cualitativo; ya que buscó comprender el fenómeno desde los contextos empíricos y desde la experiencia de integrantes de las zonas agrícolas. El marco refe-

rencial implementado fue fenomenológico de alcances descriptivos y obtuvo una muestra tipo bola de nieve de 19 entrevistas (tabla 4.1) a profundidad a trabajadores de organizaciones agrícolas del Estado de Guanajuato, México, durante el año 2025.

Tabla 4.*1 Características de organizaciones agrícolas sujetas a investigación*

Empresa	Trabajadores	Actividad
P1	6,300	Exportación y Cultivos orgánicos /congelados
P16	500	Mallas (nacional y exportación)
P2	Familiar 10 a12	Cultivo (alfalfa y maíz)
P4	150 a 200	Cultivo y venta de pitahaya (exportación) y sus productos industrializados
P5	1	Industrialización de cultivos
P7	10 a12	Cultivo
P12	10 a 15	Cultivo
P13	9	Comercialización de fertilizantes
P14	Trabajadores de la comunidad	Jitomate
P15	Familiares y colaboradores	Comercialización de semillas
P17	Familiar	Granja porcícola
P18	28	Plántula de lechuga
P19	Familiar	Cultivo Brócoli

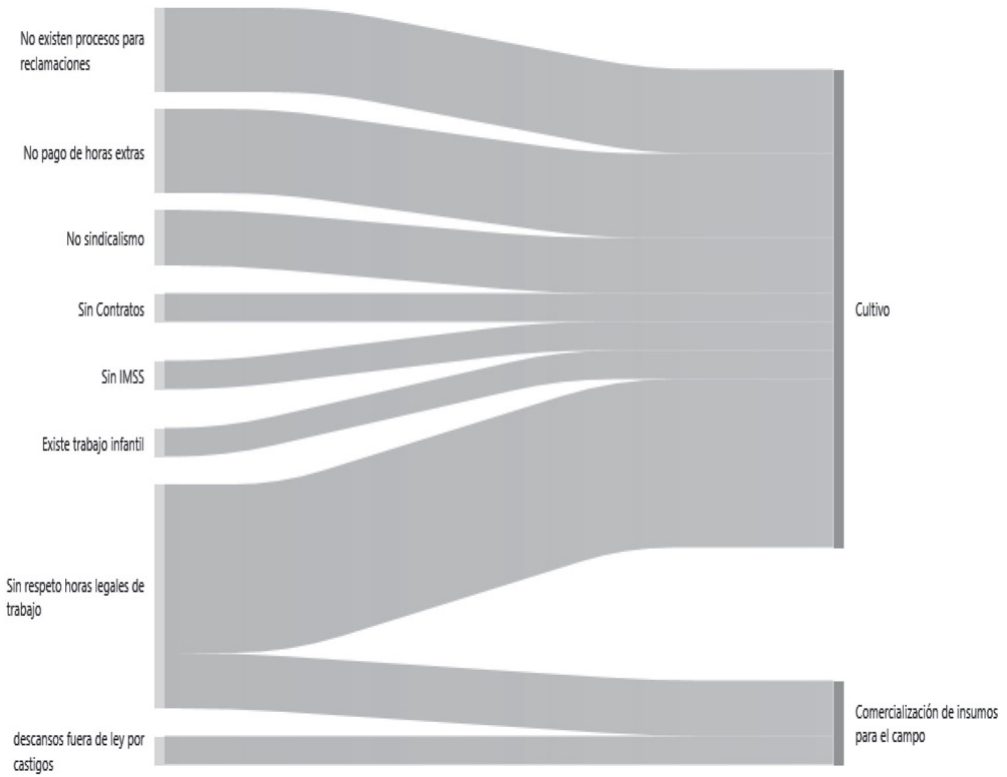
Nota: Elaboración propia.

La guía de entrevista se basó en la Evaluación de Riesgos sobre Prácticas Sociales (GRASP) de Global G. A. P. Evaluar los riesgos sociales en la producción primaria.

Resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos sobre la precariedad laboral encontrada.

Figura 4.*1 Precariedad laboral*

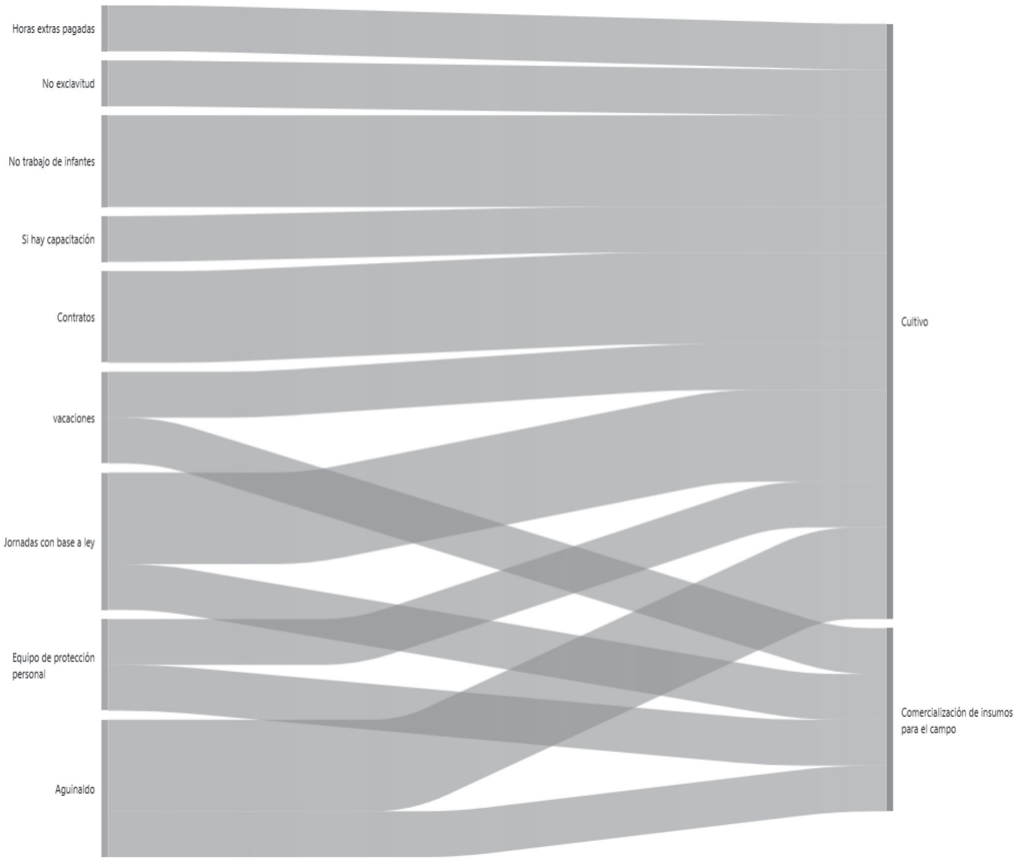


Nota: Elaboración propia.

Se observa en el proceso de cultivo una incidencia más amplia en las condiciones precarias; el trabajo infantil sigue estando presente en este tipo de organizaciones productivas; la ausencia de mecanismos de libre asociación y las horas extras sin pago, aunado a las largas jornadas de trabajo es la característica común.

Por otra parte, no todos los hallazgos muestran precariedad, se identifica la inexistencia de esclavitud, acceso a mecanismos de capacitación y recepción de aguinaldo entre otras (figura 4.2).

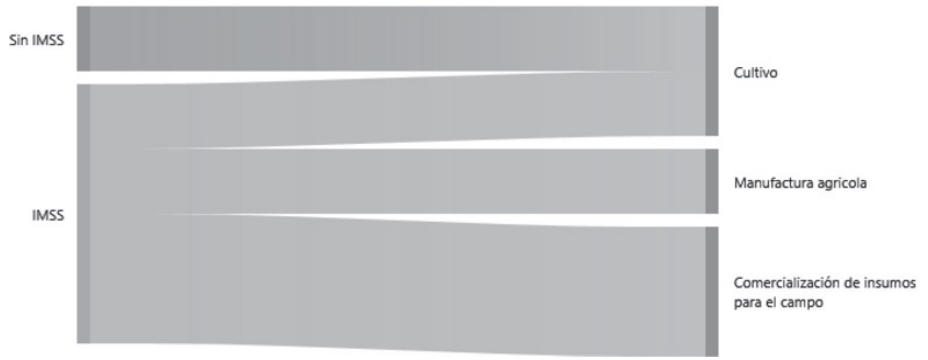
Figura 4.*2. Prestaciones de acuerdo la Ley Federal del Trabajo Mexicana*



Nota: Elaboración propia.

Un elemento clave para identificar los trabajos informales radíca en el acceso a la seguridad social, que en México es otorgada por un organismo denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); en la figura 4.3 se muestra que en las organizaciones de cultivo aún existen prácticas de informalidad.

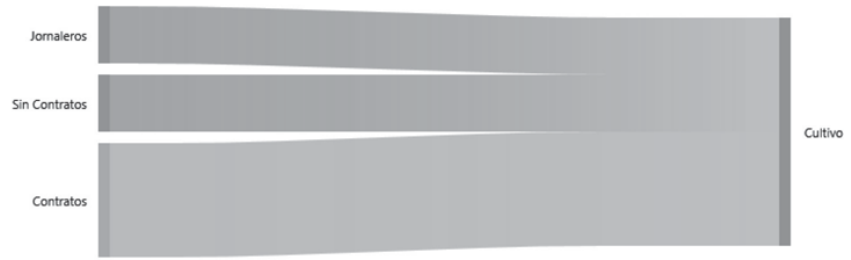
Figura 4.*3. Acceso a Seguridad Social IMSS*



Nota: Elaboración propia.

Otro elemento que caracteriza las condiciones laborales formales de acuerdo con el GRASP es el acceso a mecanismos de contratación formal; en este sentido, de los hallazgos encontrados es una práctica recurrente en el cultivo que solo se contrate de palabra a las personas como jornaleros para cosechar solo por días u horas, o que se tenga una relación laboral sin la formalidad de un trabajo; esta situación no se encontró en la manufactura agrícola o en las organizaciones dedicadas solo a la comercialización (figura 4.4).

Figura 4.*4 Tipo de contratación*



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Con respecto al primer supuesto, se identificó al GRASP como una herramienta que permite evaluar organizaciones agrícolas en temas especialmente del área laboral, quedando limitadas algunas otras áreas que sí incluyen estándares como ISO 26 000, como lo son el ambiental, practicas justas de operación, gobernanza, relaciones con la comunidad y asuntos de los consumidores.

Con respecto al supuesto dos y tres, basados en el análisis específico de las incidencias encontradas a partir de los elementos marcados por el GRASP, se encontraron incidentes narrados de elementos precarios, principalmente en las organizaciones dedicadas al cultivo, siendo las jornadas largas y extenuantes lo más común.

Ubicamos los contextos laborales más precarios, en el sector agroindustrial, en el proceso del cultivo, donde se puede encontrar desde trabajo infantil, jornadas de trabajo fuera de los estándares de ley, uso de la figura de jornaleros, y trabajos sin acceso a la seguridad social.

Esta investigación tuvo la limitación de avocarse a los fenómenos narrados por los entrevistados, que pudieran no reflejar el estado real de la situación, no se realizaron verificaciones en sitio; además, muchos de los entrevistados desconocen sobre temas de derechos laborales o responsabilidad social empresarial, pero, sobre todo, del estándar GRISP y sus elementos.

Como futuras líneas de investigación se propone ampliar las entrevistas con base en la ISO 26 000 u algún otro estándar que no solo se enfoque al tema laboral, sino que también integre elementos como lo ambiental y comunitario.

Referencias

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). *Agenda 2030 y los Objetivo de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. CEPAL https://www.cedhnl.org.mx/bs/vih/secciones/planesyprogra mas/Agenda2030ylosODS.pdf

Food and Agriculture Organization of the United Nations (s/f). *La FAO y los Objetivos de*

Desarrollo Sostenible, Cumplir la Agenda 2030 mediante el empoderamiento de las comunidades locales. FAO.

Flores Vaquiro N. (2015) *Economía y trabajo en el sector agrícola*. Flacso.

FloresMariscal, J. R. J. (2021). Determinantes de la precariedad del trabajo jornalero agrícola en México: un análisis histórico institucional. *Región y sociedad, 33*, e1487https://doi.org/10.24201/ es.2024v42.e2606

Global gap AP.org. (2026). *Evaluación de riesgos de GLOBALG. AP en la práctica social*. https://www.globalgap.org/whatweoffer/solutions/grasp/?Certification+bodies=%7B%22columnFilters%22%3A%5B%5D%2C%22globalFilter%22%3A%22%22%2C%22sorting% 22%3A%5B%7B%22id%22%3A%22certification%22%2C%22desc%22%3Afalse%7D%5D%2C%22pagination%22%3A%7B%22pageI ndex%22%3A0%2C%22pageSize%22%3A15%7D%7D

Grupo Técnico de Trabajo para Frutas y Hortalizas México(202). *GLOBALG.A.P. Evaluación de Riesgos en Prácticas Sociales (GRASP) Módulo GRASP Interpretación para México.*

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (agosto de 2025). *ENOE Encuesta Nacional de Ocupación y empleo*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/bo letines/2025/enoe/enoe2025_08.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2026). *Directorio Nacional de Unidades Económicas (DE NUE)*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/ default.aspx

López Limón (2002) Trabajo infantil jornalero agrícola, Políticas de libre comercio y globalización. *Estudio Fronterizos, 3*(5). https://ref.uabc.mx/ojs/index.php/ref/article/ view/274/428?lan=es_ES

Palacios y Vanegas García (2001) Migración laboral agrícola mexicana temporal hacia Estados Unidos y Canadá: viejos y nuevos problemas. *Dimensión Antropológica, 8*(21).

Posadas Segura (2018) Mercado de trabajo de los jornaleros agrícolas en México. *Región y Sociedad,* (72). DOI: http://dx.doi. org/10.22198/rys.2018.72.a885

Saldaña Ramírez (2013) Intermediarios laborales en Morelos: abasto de jornaleros agrícolas en el centro y noroeste de México. *Estudios sociales. UAM*. htttp://Dialnet IntermediariosLaboralesEnMorelos4802773%20(1).pdf

Salgado Viveros (2023) El ocaso laboral: trabajo y vejez en los cultivos de berries del sur de Jalisco. *Región y Sociedad,* 35. DOI: 10.22198/RYS2023/35/1765

Salgado Viveros y Strabis (2024) Evolución del mercado laboral agrícola: hacia una tipología de jornaleros para Jalisco. *Estudios Sociológicos del Colegio de México, 42*, https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2606

Sandoval Palacios, Juan Manuel y Rosa María Vanegas García (2001). Migración laboral agrícola mexicana temporal hacia Estados Unidos y Canadá: viejos y nuevos problemas. *Dimensión Antropológica, 8*(21). https://www.revistas.inah.gob.mx/index.php/dimension/es/article/view/8271