20 AÑOS DEL
Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

Lo desolador de la industria de las berries

DERECHOS LABORALES EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE MÉXICO

ENERO 2023

Índice

Resumen ejecutivo 3

Introducción 5

Contexto: Personas trabajadoras agrícolas en México 6

Mapeo del sector de berries en México 7

Debida diligencia en materia de derechos humanos: los compromisos en papel que no se materializan 9

Relaciones contractuales y poca representación de las mujeres 10

Restricción del derecho a la libertad de asociación 11

Problemas de salud 12

Conclusión y recomendaciones 13

Apéndice A. Lista de empresas encuestadas por el Centro de Información 14

Apéndice B. Metodología 15

Resumen ejecutivo

En la primera línea de la multimillonaria industria de las berries están las personas trabajadoras agrícolas mexicanas que soportan condiciones de vida precarias y una inseguridad laboral constante, mientras desempeñan un trabajo agotador para llenar los bolsillos de las empresas multinacionales. Esto, junto con la falta de acceso a una representación efectiva de las personas trabajadoras para desafiar dichas condiciones, ha creado un clima de explotación, que pide a gritos regulaciones de derechos laborales más efectivas.

Las personas trabajadoras agrícolas viajan en busca de trabajo en los campos de berries de las regiones norte y central del país, desde diferentes estados, incluidos: Oaxaca, Guerrero, Chiapas y Michoacán, para impulsar la producción de la principal exportación agrícola de México. Sus esfuerzos, terminan en los comedores de los Estados Unidos y otros 37 países, y contribuyen a una industria altamente lucrativa que ellas y ellos mismos generaron.

A pesar de la dependencia que tiene el sector de la mano de obra informal y del dominio de un puñado de grandes empresas con recursos significativos, nuestra investigación muestra que, en la actualidad, las empresas no respetan adecuadamente los derechos de las personas trabajadoras agrícolas del sector de las berries. La cadena de suministro se caracteriza por una grave falta de transparencia y diligencia debida en materia de derechos humanos, si bien ambos conceptos se mencionan cada vez más en las políticas empresariales, siguen siendo inexistentes en la práctica. Únicamente **24 de las 60 empresas** incluidas en nuestro análisis publican información básica , por ejemplo, su ubicación y detalles de contacto en sus sitios web, y solo **dos de las 24 empresas** respondieron a nuestra solicitud de información sobre debida diligencia en materia de derechos humanos.

Las entrevistas realizadas como parte de nuestra investigación muestran que las personas trabajadoras agrícolas del sector de las berries viven en situaciones de trabajo precarias en las que tienen que realizar trabajos físicos muy intensos debido a condiciones de contratación irregulares, lo que pone en riesgo su seguridad laboral. Como nos dijo Enrique, un recolector de berries de Michoacán:

> *“...A veces nos contratan por uno o dos meses; En otros casos, podemos ser contratados por cinco meses. También pueden ofrecerte horas extras, pero esas no aparecen en el contrato... Incluso si trabajas en el mismo campo durante varias temporadas, este trabajo no ofrece una carrera [continuidad]. Cada vez firmas un nuevo contrato.”*

El testimonio de Enrique, reforzado con entrevistas realizadas a otras personas trabajadoras, indica la negación del derecho a organizarse, el poder limitado de organizaciones independientes de trabajadores y el acceso deficiente que tienen las y los trabajadores a la información sobre sus derechos.

Este informe demuestra la necesidad urgente de que las empresas y el gobierno mexicano tomen medidas para garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras en las cadenas de suministro agrícola. Los testimonios de las y los trabajadores,así como la falta de compromiso de las empresas para responder consultas sobre su debida diligencia en materia de derechos humanos muestran una escasa transparencia en la cadena de suministro y una clara necesidad de que las empresas implementen la debida diligencia en materia de derechos humanos para abordar los problemas que enfrentan las personas trabajadoras en el sector de las berries.

Recomendaciones clave:

- **Las empresas** deben implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y ofrecer mecanismos de reparación denle casos de abuso a lo largo de todas sus cadenas de suministro, prestando especial atención a las medianas y pequeñas empresas, para garantizar la contratación responsable, prácticas contractuales transparentes, libertad de asociación y suficientes servicios de salud para las personas trabajadoras.
- El **gobierno mexicano** debe crear un entorno regulatorio propicio para proteger los derechos de las personas trabajadoras agrícolas itinerantes a través de medidas obligatorias de debida diligencia en materia de derechos humanos, que prioricen la participación significativa de las partes interesadas, incluyendo a las personas s trabajadoras.
- El **gobierno mexicano** debe garantizar que las personas trabajadoras agrícolas itinerantes y sus representantes tengan acceso al Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC, asegurando el empleo formal en las empresas de exportación de berries.

Introducción

El informe analiza la situación actual de los derechos humanos en el sector de las berries -sector agrícola clave orientado a la exportación de México- prestando especial atención a la implementación, o a la ausencia, de debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas exportadoras en sus cadenas de suministro, y los consiguientes impactos en los derechos laborales de las personas trabajadoras agrícolas en México.

Explora el contexto de las personas trabajadoras agrícolas, la estructura típica de las cadenas de suministro de las empresas, así como las deficiencias y ejemplos de mejores prácticas evidenciadas por nuestra investigación. Adicional a la información sobre las políticas y prácticas de las empresas reveladas por la investigación documental y la solicitud de información a las empresas, presentamos testimonios directos de personas trabajadoras agrícolas entrevistadas en tres importantes estados productores de berries: Baja California, Jalisco y Michoacán. Los testimonios de estas personas trabajadoras constituyen la base de nuestro análisis de problemas claves en materia de derechos laborales para el sector.

Los hallazgos que presentamos son el resultado de tres fases de investigación: un mapeo para identificar empresas de berries relevantes en México e información disponible públicamente sobre su ubicación, área de producción y productos; una encuesta para evaluar las políticas y prácticas corporativas, incluida la debida diligencia en materia de derechos humanos, sus prácticas de abastecimiento y cadenas de suministro; y trabajo de campo para documentar la situación de los derechos humanos en terreno, mediante entrevistas con representantes de las empresas y personas trabajadoras agrícolas itinerantes.

Contexto: Personas trabajadoras agrícolas en México

Las personas trabajadoras agrícolas itinerantes son vitales para la economía de México. Forman la columna vertebral de un sector exportador en auge y generan flujos de remesas a sus familias, proporcion apoyo económico a sus comunidades de origen. Lass personas trabajadoras agrícolas tienden a migrar colectivamente como familias o grupos del mismo pueblo o aldea, lo que construye un valioso conocimiento local de los lugares de trabajo y redes de apoyo. Trabajan en campos (*ranchos*) propiedad de compañías de producción mexicanas de diferentes tamaños, forman cuadrillas conformadas por los roles de: reclutadores; líderes de cuadrillas (*mayordomos*); contadores (*apuntadores*); cosechadores (*piscadores*); cortadores, *regadores* y recolectores.

Las personas trabajadoras agrícolas itinerantes provienen principalmente de poblaciones de los estados de Oaxaca, Guerrero, Chiapas y Michoacán. A menudo trabajan en diferentes lugares durante todo el año, siguiendo las temporadas agrícolas en todo México. La naturaleza itinerante de su trabajo implica que estass personas trabajadoras generalmente viajen con sus familias, por lo que pagan su viaje y no tienen más remedio que moverse en transporte irregular, por ejemplo, en la parte trasera de camionetas. Sus condiciones de movilidad así como rutas siguen estando fuera de la supervisión de las autoridades y de las empresas, lo que se traduce en diversos desafíos en materia de derechos humanos.

Como nos dijo Francisco, un cortador de berries:

> *Todas las mujeres y hombres de la familia trabajan en los campos. En un año, podemos cambiar de campos de tomate y chile, a berries y, a veces, incluso limón. No hay una tarifa de pago estándar, usted acuerda con el líder del rancho una tarifa. La mayoría de las veces, solo nos pagan por los cubos que producimos. A veces gano $31 USD ($500 MXN) al día, a veces $10 USD ($200 MXN), todo depende de cuánto trabajo se haga. Cuando el pago no es suficiente para mantener a la familia, entonces tomamos nuestras cosas y viajamos a otro campo... Tratamos de viajar en autobús, pero a veces conseguimos una camioneta, y viajamos en la parte de atrás con otras familias."*

Otro problema es la falta de información pública sobre las rutas utilizadas por las personas trabajadoras, lo que hace que sea muy difícil obtener datos confiables sobre los riesgos y amenazas que enfrentan durante sus viajes. Los esfuerzos de la sociedad civil son las únicas fuentes que documentan las condiciones que enfrentan, como el trabajo de Tlachinollan, una organización de derechos humanos con sede en Guerrero, que proporciona información contextual importante sobre las rutas de viaje y el perfil general de las personas trabajadoras de la región de la Sierra.

Las condiciones de vida y la proximidad de las personas trabajadoras a sus lugares de trabajo varían. En San Quintín, Baja California, muchas personas trabajadoras se establecen cerca de su lugar de trabajo; en Zamora, Tangancícuaro, Lagunillas y Los Reyes, Michoacán, la mayoría de las personas trabajadoras viajan todos los días desde sus comunidades de origen a sus lugares de trabajo. A pesar de los largos viajes, muchas personas trabajadoras lo prefieren, ya que significa que mantienen el acceso a una sólida red de apoyo. Sin embargo, las empresas consideran a estas personas trabajadoras como locales, lo que oculta el hecho de que estas personas trabajadoras, incluso si no son contratados en sus ciudades de origen, son de hecho trabajadoras agrícolas itinerantes. La categoría de "local" implica que no tienen condiciones de vida adecuadas, acceso a la atención médica o condiciones de contratación adecuadas.

Independientemente di las personas trabajadoras agrícolas viajen de un *rancho* a otro durante el año, se establezcan permanentemente en sus lugares de trabajo o viajen todos los días desde sus comunidades de origen, abundan las preocupaciones sobre las vulneraciones a sus derechos laborales. Algunas de ellas se refieren a la falta de garantía de derechos laborales relacionados con la irregularidad en horarios de trabajo, salario inconsistente y la falta de libertad de asociación, mientras que otros se relacionan con la falta a su garantía de seguridad social, salud y condiciones de vida dignas.

Mapeo del sector de berries en México

"Berries" se refiere a las fresas, frambuesas, moras y arándanos. Combinados, las berries se han convertido en el principal producto agroalimentario de exportación de México. La cadena de suministro de exportación de este sector está dominado por una empresa mexicana y tres empresas con sede en Estados Unidos, y la producción principal se lleva a cabo en los estados de Baja California, Michoacán y Jalisco. Casi la mitad (41%) de la producción se destina al mercado internacional. Las exportaciones mexicanas representan un porcentaje muy significativo de las importaciones de berries en Chile (50%), Estados Unidos (40%) y Canadá (23%).

Las berries representan el 2% del producto interno bruto de la agricultura nacional y el 2% de la producción nacional total de frutas. La producción de berries se ha triplicado de 257.000 toneladas métricas en 2011 a 754.000 toneladas métricas en 2020, y la superficie actual sembrada en México con bayas es de 55.000 hectáreas. Las importaciones mundiales se han más que duplicado (un aumento del 118%) en la última década, lo que ha generado un aumento en las exportaciones mexicanas. El destino principal de las berries mexicanas es a Estados Unidos, Canadá y Holanda, y la mayoría de las exportaciones (95%) se dirigen al mercado estadounidense.

El predominio de berries en el sector agropecuario así como y el acuerdo comercial entre México, Canadá y Estados Unidos (T-MEC), podrían significar que las personas trabajadoras agrícolas itinerantes dejen de ser subcontratados por empresas exportadoras de berries.

México también busca aumentar las exportaciones de berries a China por una suma de US $ 100 millones anuales, como parte de un nuevo acuerdo comercial entre los dos países. En este proyecto, las personas productoras de los estados de Jalisco, Michoacán, Guanajuato y Baja California buscan cultivar un total de 465,000 toneladas de berries listas para ser exportadas. La producción de berries en el país ha generado 720.000 empleos.

A partir de este proceso de mapeo, se identificaron 24 empresas (Apéndice A) que tienen publicada información básica, como la ubicación y los datos de contacto. Entre abril y junio de 2022, invitamos a estas 24 empresas a responder una encuesta sobre sus procesos de DDHH, que fue adaptada de la metodología de "KnowTheChain". De las 24 empresas contactadas, dos respondieron: **Agrana Fruit México SA de CV** y **Driscoll's Operaciones SA de CV**.

Caracterización de la cadena de suministro de las empresas exportadoras de berries

PRODUCTORES

Pequeños productores privados, así como personas productoras dentro de propiedades sociales (propiedades comunales – *ejidos*): Rancho Los Pinos El Capricho de Baja California Rancho El Molino **Empresas mexicanas medianas y grandes:** Berrymex Rancho San Vicente Camalú Don Juanito Los Olmos Rancho Agrícola Santa Mónica	Muchas pequeñas y medianas empresas suministran a grandes empresas para la exportación. Tienen políticas sobre derechos laborales, contratación y transporte de personas trabajadoras. Algunas pequeñas empresas abastecen al mercado mexicano. Hay poca o ninguna información sobre su ubicación e información general. Encontramos evidencia que muestra que muchos recolectores de berries no cuentan con un contrato adecuado y, por lo tanto, carecen de protecciones efectivas de derechos. Los pequeños, medianos y grandes productores son empleadores directos de las personas trabajadoras agrícolas itinerantes. En muchos casos, las personas trabajadoras agrícolas son reclutadas por contratistas de mano de obra (*enganchadores*), quienes muchas veces fueron personas trabajadoras agrícolas itinerantes. La mayoría de los pagos de las y los trabajadores provienen de una “tarifa por pieza” o a destajo, cuando la carga de trabajo excede los términos del contrato. El día de pago generalmente es los sábados.
Grandes empresas internacionales: Driscoll’s Granjas de Bayas Gigantes de California Andrew y Williamson	Se centran en el mercado de exportación; tienen políticas sobre derechos laborales, contratación y transporte de trabajadores. Su producción se centra en la tercerización y no tienen relaciones directas con las personas trabajadoras agrícolas en sus cadenas de suministro. Tienen un interés particular en el desarrollo de patentes de plantas y en la asesoría técnica para grandes, pequeños y medianos productores mexicanos. Driscoll’s es el mayor productor y es el único que proporcionó evidencia de políticas y prácticas de DDDH en sus compañías subsidiarias, pero no proporcionó evidencia de implementación en sus cadenas de suministro. Aunque son subsidiarias de compañías internacionales, están registradas a nivel nacional, por lo que están sujetas a las regulaciones mexicanas.

ALMACENES, TRANSPORTE Y PROVEEDORES

Grandes empresas internacionales: Driscoll’s Granjas de bayas gigantes de California Andrew y Williamson	Supervisan la marca de la mayoría de las producciones de exportación de berries. Se concentran en producciones pequeñas y medianas y manejan su transporte en camiones especiales con un mecanismo de enfriamiento.

DISTRIBUCIÓN

Grandes empresas internacionales: Reiter Empresas Afiliadas (RAC)	Reiter Empresas Afiliadas controla la mayoría de los procesos de distribución internacional. Los productos entran a los Estados Unidos a través de California. Han desarrollado paquetes especiales para las berries que se distribuyen para los pequeños productores y pequeñas y medianas empresas mexicanas.

MINORISTAS

Grandes empresas internacionales: Walmart Costco Kroger Ahold Delhaize Amazon	El precio se fija en esta etapa de la cadena de suministro. Tienen relaciones indirectas con lass personas trabajadoras agrícolas.

Debida diligencia en materia de derechos humanos: los compromisos en papel que no se materializan

La falta de compromiso de la mayoría de las empresas abordadas refuerza la escasa transparencia dentro del sector, que tiene un camino importante por recorrer para demostrar la implementación efectiva de DDDH. Este déficit también se puso de manifiesto durante las entrevistas con representantes de empresas y asociaciones industriales, donde quedó claro que la mayoría requiere orientación para aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos de acuerdo con las normas internacionales.

Agrana Fruit México SA de CV y **Driscoll's Operaciones SA de CV (Driscoll's)** expresaron algunos ejemplos de mejores políticas y prácticas, que incluyen: compromiso con DDDH en sus Códigos de Conducta, responsabilidades claras para abordar los DDDH en su cadena de suministro, procesos de contratación que eviten que los trabajadores paguen tarifas de contratación, así como políticas centradas en prevenir la discriminación, y sobre los mecanismos de reclamación.

Sin embargo, ninguna de las empresas describió cómo monitorean sus cadenas de suministro, cómo se consulta a las personas trabajadoras sobre el contenido de las políticas u otros procesos clave de DDDH, como la provisión de reparación a las y los trabajadores. Como señala la OCDE en su Guía de Debida Diligencia para la Conducta Empresarial Responsable, la falta de consulta tanto a personas trabajadoras, a partes interesadas pertinentes, así como a sus representantes legítimos durante los procesos de diligencia debida, constituye un incumplimiento de las normas y expectativas internacionales sobre DDDH.

Las personas trabajadores agrícolas itinerantes y las comunidades han denunciado abusos contra los derechos humanos. Por ejemplo, la protesta y la movilización organizadas por personas trabajadoras en San Quintín en 2017 sacaron a la luz violaciones de los derechos laborales de personas trabajadoras, incluidos: salarios desiguales, largas horas de trabajo (jornadas de 15 horas) y trabajo infantil. En las respuestas a estas reclamaciones, **Driscoll's** y **Berrymex** declararon que se habían tomado medidas para garantizar los derechos de las personas trabajadoras; Sin embargo, sus respuestas no incluyeron la participación de las y los trabajadores en espacios creados para las partes interesadas. **Rancho Los Pinos** no respondió.

Jesús y otros trabajadores entrevistados señalaron que existen empresas que no ofrecen contratos, ni acceso a atención médica o capacitación alguna sobre el uso de agroquímicos. Sus testimonios también revelaron cuestiones relacionadas con las vulneraciones a diversos derechos en cuanto a: relaciones contractuales, la poca representación de las mujeres en puestos altos, la restricción del derecho a la libertad de asociación y los problemas de salud a los que se enfrentan las y los trabajadores.

Relaciones contractuales y poca representación de las mujeres

Las condiciones contractuales en virtud de las cuales se emplea a las personas trabajadoras agrícolas itinerantes son variadas. Algunas personas tienen un trabajo permanente, mientras que otros trabajan por temporadas. Los riesgos que enfrentan las y los trabajadores por temporadas incluyen procesos de inducción deficiente por parte de la empresa, la asignación de los trabajos más peligrosos o condiciones menos saludables, alojamientos superpoblados y la falta de pago cuando se cuenta con permiso de ausencia por enfermedad. En la mayoría de los casos documentados, los salarios dependen de contribuciones variables en la etapa de producción. Cinco de las seis empresas entrevistadas declararon que la cuota especificada en los contratos se basa en la legislación aplicable; sin embargo, durante las entrevistas, las personas trabajadoras de los ranchos y sus comunidades de origen nos dijeron que, a diferencia de la ley, cuando la carga de trabajo es alta, el trabajo extra se paga a destajo. El pago a destajo ocurre cuando a las personas trabajadoras se les paga por la unidad lograda, en lugar de pagarles en función del tiempo dedicado al trabajo. Algunos de los riesgos relacionados con la tarifa a destajo son que las personas trabajadoras sienten presión para realizar horas extendidas, cuestión que repercute en que se sientan agotadas, sufren problemas de salud y seguridad ocupacional. En Michoacán, algunas personas trabajadoras nos comentaron que la tarifa a destajo es el único tipo de pago que reciben.

Si bien hay ejemplos de mujeres que adquieren más responsabilidades como *apuntadoras* o líderes de ranchos, los hombres dominan los altos cargos en pequeñas, medianas y grandes empresas por igual. Las mujeres que entrevistamos que estaban empleadas en puestos más altos eran todas locales y tenían algún nivel de educación mínimo. María, una líder de *rancho*, nació en San Quintín y terminó la escuela secundaria antes de comenzar a trabajar como cortadora en el rancho. Las circunstancias de María difieren de la mayoría de las trabajadoras del sector, que provienen de comunidades indígenas y no tienen educación formal.

Restricción del derecho a la libertad de asociación

Aunque las respuestas de las empresas a la encuesta y las entrevistas con los representantes de las empresas muestran que las mismas se comprometen a garantizar el derecho a la libertad sindical, la evidencia que recopilamos indica que a las personas trabajadoras se les afilia automáticamente a un sindicato en el momento en que firman un contrato, sin presentación o explicación de cuáles son sus derechos o los beneficios de la sindicalización. Además, los principales sindicatos como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional de Obreros Mexicanos (CROM) parecen tener estrechos vínculos con los gobiernos y los empleadores, contraviniendo el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

En Michoacán y Jalisco, documentamos procesos de migración interna intermitente donde los trabajadores agrícolas mantienen fuertes vínculos con sus comunidades de origen indígena. Aquí, las personas trabajadoras pueden organizarse a través de prácticas locales colectivas, pero existen limitadas experiencias de las trabajadoras para defender los derechos humanos, y algunos trabajadores informan reacciones negativas de los empleadores a los esfuerzos de organización, como nos dijo Enrique:

> *...Los patrones se enojan con nosotros porque no dejamos a nadie atrás, cuando uno va a recibir un beneficio, advierte a las demás [personas trabajadoras]... Nos organizamos desde nuestras comunidades. Allí, tenemos un acuerdo para cuidarnos unos a otros para garantizar que nadie sea excluido por los jefes..."*

Personas trabajadoras de Jalisco y Michoacán señalaron que se les pidió que firmaran contratos y documentos sindicales cuando llegaron a trabajar, pero no saben a qué sindicato están afiliados. Cuando se les preguntó si habían conservado una copia de sus contratos, dijeron que las compañías los conservaban. Enrique, un trabajador de Michoacán, nos dijo:

> *...A veces nos contratan por uno o dos meses, otras pueden ser contratadas por cinco meses. Ellos [las empresas] también pueden ofrecerte horas extras, pero esas no aparecen en el contrato... Incluso si trabajas en los mismos campos durante varias temporadas, este trabajo no tiene carrera [continuidad]. Tienes que firmar un nuevo contrato cada vez."*

Sindicatos en México

A los sindicatos como CTM, CROC y CROM, que establecen contratos colectivos que parecen proteger a los empleadores y no a la organización independiente de los trabajadores, a veces se les llaman *charros*. Dominan una gran parte del espacio sindical de México y controlan la mayoría de los *ranchos* que visitamos. Sin embargo, existen algunas organizaciones de trabajadores independientes, por ejemplo en San Quintín, donde los trabajadores agrícolas rurales participaron en huelgas en 2015 para exigir el respeto de sus derechos humanos.

En San Quintín operan dos iniciativas dirigidas por las personas trabajadoras: el Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA) y Mujeres Unidas en Defensa de las Jornaleras e Indígenas (MUDJI). Con respecto a la libertad sindical, los representantes de SINDJA nos dijeron:

> *...Muchos patrones no están interesados en reconocer los derechos de los trabajadores... por ejemplo, en la distribución de dividendos. No le dan a cada trabajador lo que es justo, ni nos dejan organizarnos independientemente porque están asociados con los sindicatos charros. Este tipo de sindicatos tienen sus propios intereses"*

Los recientes avances hacia sindicatos independientes dirigidos por trabajadores en México resaltan que es cada vez más urgente que se retiren las barreras para la organización entre personas trabajadoras y se garantice el respeto de la libertad sindical en todas sus cadenas de suministro.

Problemas de salud

Las personas trabajadoras agrícolas en San Quintín y Los Reyes nos contaron sus preocupaciones con respecto a las implicaciones para la salud originada por la contaminación de las áreas de producción, los vertederos de plásticos y las zonas de preparación de agroquímicos cercanas a sus hogares. Cuando hablamos con personas trabajadoras en San Quintín, era evidente que no tenían acceso a agua potable o sistemas de drenaje, mientras que algunas de sus casas estaban hechas de materiales como láminas, madera prensada y plástico desechable que se usa para la producción berries.

La falta de acceso a la atención médica es un área de grave preocupación. La falta de clínicas, equipos de salud y medicamentos disponibles obliga a las personas trabajadoras agrícolas a pagar atención médica privada. Muchas de las personas trabajadoras entrevistadas criticaron la política pública que si bien alienta a la ciudadanía a afiliarse al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), lo cierto es que no les proporciona atención médica o apoyo adecuados.

Las personas trabajadoras nos hablaron sobre los problemas de salud causados por la exposición a los agroquímicos, así como los impactos específicos relacionados con el género en las trabajadoras, exacerbados por el trabajo físico pesado y las tareas de cuidado. Esto reflejan los testimonios de las personas trabajadoras publicados por el Proyecto Periplo de Fundación Avina en 2022: en una entrevista, la recolectora de berries Ermelinda explicó los problemas de salud específicos de género que enfrentan las trabajadoras:

> *“Espero que algún día haya cuidado de niños... que haya un centro de salud para recibir atención, porque muchas de nosotras terminamos dando a luz en el campo... Los dolores de parto comienzan, y tenemos que gastar dinero para regresar, no deberíamos tener que pagar, pero el patrón es irresponsable y no pone esos servicios a nuestro alcance.”*

Conclusión y recomendaciones

A pesar de apuntalar la economía exportadora de México, las personas trabajadoras agrícolas itinerantes en las cadenas de suministro de berries en México enfrentan condiciones precarias, barreras a la libertad de asociación, acceso inadecuado a la información, a la seguridad social y atención médica.

Para mejorar la situación, se necesita un esfuerzo concertado de las empresas y el gobierno para garantizar que se respeten los derechos de las personas trabajadoras agrícolas y que se reconozca su diversidad cultural. La falta de voluntad de las empresas para participar en cuestiones sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, junto con la escasa información disponible públicamente sobre las cadenas de suministro, son un fuerte argumento para la introducción de medidas obligatorias de debida diligencia en materia de derechos humanos en México.

Recomendaciones para empresas:

- Comprometerse e implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos en todos los niveles de la cadena de suministro, con especial atención a proveedores medianos y pequeños para garantizar la contratación responsable de personas trabajadoras, la libertad de asociación, la atención médica adecuada y las prácticas contractuales transparentes.
- Tomar medidas para identificar, reconocer y ofrecer reparación por los abusos e impactos en los derechos humanos que ocurren en las cadenas de suministro.
- Participar en iniciativas multiactor centradas en el avance de los derechos humanos y el diálogo con las personas trabajadoras, por ejemplo, aquellas llevadas a cabo dentro de las organizaciones de derechos laborales así como academia para identificar y abordar los problemas de derechos humanos que enfrentan las personas trabajadoras agrícolas.

Recomendaciones para las autoridades mexicanas:

- Buscar implementar medidas obligatorias de debida diligencia en materia de derechos humanos para las empresas en México, priorizando la participación significativa de las partes interesadas, incluyendo a las personas trabajadoras.
- Realizar un censo de personas trabajadoras agrícolas en México considerando sus rutas migratorias con el fin de proporcionar datos confiables y accesibles sobre esta fuerza laboral.
- Garantizar servicios de seguridad social y salud adecuados para las personas trabajadoras agrícolas.
- Llevar a cabo inspecciones laborales en los campos de trabajo de berries para garantizar que las empresas respeten los derechos de las personas trabajadoras agrícolas.
- Garantizar que las personas trabajadoras agrícolas itinerantes y sus representantes tengan acceso al Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC, asegurando el empleo formal en las empresas de exportación de berries.

Apéndice A.
Lista de empresas encuestadas por el Centro de Información

Respondió la encuesta:	Si	No
Agrana Fruit México S.A. de C.V.	●	
Agrícola Chumas, S. de R.L de C.V.		●
Agronacer Fruit and Berries, S.P.R. de R.L. de C.V.		●
Alpasa Farms S. de R.L. de C.V.		●
Alpe Fresh S.A de C.V.		●
BQ Fruits S. de R.L. de C.V.		●
Berrymex S. de R.L. de C.V.		●
Bluedrop Berries, S.A.P.I. de C.V.		●
Congelados de Tecomán S.A. de C.V.		●
Corporativo Agrícola Vema S. de R.L. de C.V		●
Corporativo Agroindustrial Altex, S.A. DE C.V.		●
Del Campo y Asociados S.A. de C.V.		●
Driscoll's Operaciones SA de CV	●	
Fruits-Giddings S.A. de C.V.		●
Frunatural S. de R.L. de C.V.		●
Hill De Baja California, S. De R. L. De C. V.		●
Hortifrut ABA S.A. de C.V.		●
Meridian Fruits S.P.R. DE R.L. DE C.V		●
Naturberry S.A. de C.V.		●
Optimal Brightness Solutions S De R.L de C.V		●
Plantas de Navarra, S.A.		●
Rancho Don Juanito, S. de R.L. de C.V.		●
Rancho Nuevo Produce S.A de C.V		●
Splendor Produce S. de R. L. de C.V.		●

Apéndice B. Metodología

Fase	Objetivo	Acciones y resultados
Cartografía	Identificar empresas de berries relevantes en México e información disponible públicamente sobre su ubicación, área de producción y productos.	Mapeo de la estructura típica de las cadenas de suministro en el sector. 60 empresas exportadoras mapeadas. 37 empresas publican información sobre sus cadenas de suministro. 30 empresas especifican los lugares de producción; siete no lo hacen.
Encuesta	Evaluar las políticas y prácticas corporativas, incluyendo DDHH, sus prácticas de abastecimiento y cadenas de suministro.	24 empresas exportadoras invitadas a responder. Se analizaron respuestas a las encuestas de dos empresas.
Campo	Documentar la situación de los derechos humanos sobre el terreno a través de entrevistas con representantes de empresas y trabajadores agrícolas itinerantes.	Visitas de campo a San Quintín en Baja California Norte, Ciudad Guzmán en Jalisco y Zamora, Tangancicuaro, Los Reyes y Lagunillas en Michoacán. Cinco sitios de producción visitados: uno en San Quintín, produciendo para Berrymex; uno en Ciudad Guzmán, produciendo para Rancho Los Cerritos; dos en Tangancicuaro y Zamora, Michoacán, produciendo para Black Venture Farms; y uno en Zamora, Michoacán, produciendo para LG Frutas. Se realizaron 15 entrevistas con trabajadores agrícolas itinerantes. Nueve entrevistas con representantes de la empresa y con el Director de Aneberries, la Asociación Nacional de Exportadores de Bayas de México.

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

ENERO 2023

El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos es una organización internacional de la sociedad civil que da seguimiento a los impactos en derechos humanos (positivos y negativos) de más de 10,000 empresas en más de 180 países, incluyendo facilitar información en su sitio web en 10 idiomas.

AGRADECIMIENTOS

El Centro de Información desea agradecer a las personas trabajadoras agrícolas de Baja California, Michoacán y Jalisco, al Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA) y a Mujeres Unidas en Defensa de las Jornaleras e Indígenas (MUDJI) por brindar sus testimonios. Esperamos amplificar sus voces a través de este informe.

También queremos agradecer a Margarita Nemecio Nemesio y Jesús Janacua Benites por acompañar nuestro trabajo de campo y compartir sus conocimientos sobre derechos humanos en el sector agrícola.

Este trabajo fue apoyado por la fundación Avina, que lanzó la iniciativa Periplo, que es una plataforma para combinar el trabajo de las organizaciones civiles a favor de los trabajadores agrícolas itinerantes. Una mención especial a nuestros aliados de Oxfam México y al Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública (CECIG) por aportar valiosos conocimientos para el cumplimiento de este trabajo.