

Reforma Laboral 2019: Contexto, cambios e implementación en el sector Agropecuario



La elaboración de este documento no hubiera sido posible sin el trabajo y dedicación de Luz María Chombo, Marion Avril, José Luis Alcazar y Baruch Macías

Agradecemos también a la Lic. Maribel Avilez y al Lic. Ricardo Barbosa, así como a Félix Martínez por sus aportaciones y sugerencias.

Al Bufete Yllanes Ramos, quien coordinó los trabajos relacionados con el análisis de la Reforma Laboral y su impacto en el sector agropecuario, y la generación de los documentos que lo soportan.

A los directivos del Consejo Nacional Agropecuario y de AHIFORES y a las empresas asociadas que aportaron su tiempo y recursos económicos.

Introducción

El Consejo Nacional Agropecuario (CNA) y la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES), interesados en difundir los recientes cambios aprobados por el Senado de la República a la **Ley Federal del Trabajo** y el impacto real que dichos cambios tendrán en el sector agropecuario, particularmente en materia de libertad sindical y negociación colectiva, han sumado esfuerzos para la elaboración de este documento. **Se generó un instrumento que deberá facilitar el poner en marcha acciones específicas aplicables al sector, independientemente del tipo de actividad productiva, dimensión de las operaciones o ubicación geográfica. Se divide en dos secciones principales: una primera parte con el contexto y antecedentes de la Reforma, incluyendo sus puntos medulares aplicables al sector, y una segunda sección con recomendaciones para facilitar la implementación de dicha Reforma.**

Como organismos formales y representando al sector agropecuario, comprendemos que la naturaleza de estos cambios, más allá del cumplimiento regulatorio nacional e internacional, tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del campo, incrementar la productividad de las empresas, y de manera particular, generar un cambio de cultura sobre la forma en que nos relacionamos todos los que participamos en la producción agropecuaria en el país.

Es clara la necesidad de mejorar las relaciones obrero-patronales, y en su caso sindicales, a través de la creación de un ambiente que favorezca el diálogo entre las partes, la transparencia en los procesos sindicales y la justicia en la resolución de conflictos. **Es fundamental también que los mecanismos a través de los cuales operarán las instituciones de gobierno involucradas sean eficientes, efectivos y consistentes.**

El contenido de este documento está basado en la Reforma Laboral que se dio con la modificación al artículo 123 constitucional de 2017 y disposiciones actuales contenidas en la Ley Federal del Trabajo publicados el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación, en información de estudios formales sobre la Reforma Laboral y aportaciones de organismos relacionados al sector agropecuario. **Debemos señalar sin embargo que esta Guía no puede, ni pretende, cubrir todos los aspectos que norman las relaciones y condiciones laborales, y por ello se enfatizan los aspectos que se consideraron más relevantes.** Más importante aún es el tomar en cuenta que muchos de los aspectos prácticos, protocolos y reglamentos relacionados con la Reforma Laboral, así como las instituciones que harán operativa la Reforma, se encuentran en proceso de elaboración, y/o modificación, integración e implementación, por lo que aún no se tiene claridad sobre la forma en que funcionarán.

Se propone que esta sea la tercera edición de un documento que esperamos pueda ser enriquecido de manera regular con los puntos de vista y experiencias de todos los miembros del sector agropecuario, incluyendo a agricultores, agro-empresarios, líderes sindicales, entidades gubernamentales y de manera particular, por nuestros trabajadores del campo.



C.P. JUDITH MÉNDEZ LEÓN

Presidente de la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, A. C. (AHIFORES)



LIC. BOSCO DE LA VEGA VALLADOLID

Presidente del Consejo Nacional Agropecuario (CNA)



ING. MARIO ANTONIO STETA GÁNDARA

Consejo Nacional Agropecuario (CNA)
Vicepresidente de la Comisión de Bienestar Laboral

Contenido

1. Objetivo general	5
1.1. Objetivos particulares	11
2. Conceptos básicos sobre la relación laboral y la contratación colectiva	7
3. Contexto general y cambios en la Legislación Laboral	10
3.1 Cambios en la legislación laboral	11
3.2 Contexto general de la reforma laboral 2019	12
3.3 Línea de tiempo de la Reforma Laboral 2019	13
4. Creación y principales funciones de los organismos vinculados a los procesos de la Reforma Laboral 2019	14
4.1 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	15
4.1.1 Conciliación obligatoria	15
4.1.2 Registro de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo	16
4.2 Tribunales Laborales	17
5. Cambios principales de la Reforma Laboral de Mayo 2019 y su impacto en el sector agropecuario	18
5.1 Cambios relacionados con los trabajadores del campo	19
5.2 Disposiciones de aplicación general	20
6. Cambios y procedimientos en la sindicalización y negociación colectiva en el campo	21
6.1 Cambios en los derechos sindicales y contratación colectiva	22
6.1.1 Obligaciones de los patrones	22
6.2 Procedimientos para legitimar, celebrar y revisar los Contratos Colectivos de Trabajo.	23
6.3 Procedimiento de consulta para la obtención de la Constancia de Representatividad	27
6.4 Procedimiento para aprobar el Contrato Colectivo de Trabajo y el Convenio de Revisión	28
6.5 Organizaciones sindicales relacionadas a la actividad agropecuaria en México	29

Guía práctica

7. Autoevaluación y recomendaciones para facilitar la implementación de la Reforma Laboral en el sector agropecuario	30
7.1 Autodiagnóstico	33
7.2 Registros patronales obligatorios	41
7.2.1 Registro y obligaciones ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT)	41
7.2.2 Trámite para obtener tu Registro Federal de Contribuyentes (RFC)	42
7.2.3 Registro como Patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	42
7.2.4 Trámite para adherirse al Decreto del IMSS	42
7.2.5 Registrar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	43
7.2.6 Registro de la empresa ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT)	43
7.2.7 Registro de la empresa ante el INFONAVIT	43
7.3 Formalización de la relación laboral	44
7.3.1 Contratación de los trabajadores	44
7.3.2 Subcontratación de los trabajadores	45
7.3.3 Trabajadores extranjeros	46
7.3.4 Reglamento Interior de Trabajo (RIT)	47
7.4 Control de asistencia	48
7.5 Pago de Salarios	49
7.5.1 Recibos del pago de salario y prestaciones	49
7.6 Recomendaciones de buenas prácticas	50
7.6.1 Profesionalización del departamento de Recursos Humanos	50
7.6.2 Formación de Comités de Trabajadores (Anexo 4)	51
7.6.3 Acciones para mejorar el clima laboral	53
7.7 Aplicar para la obtención de certificaciones de Responsabilidad Social	54
8. Preocupaciones del sector agropecuario	55
9. Actores y posible acción conjunta del sector agropecuario	57
9.1 Creación de un Observatorio Laboral Agropecuario	58
9.2 Directorio de organismos gubernamentales y del sector agropecuario	59
10. Anexos	60



ANTECEDENTES Y CAMBIOS

1. Objetivo general

La presente guía tiene como propósito facilitar la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo incluida la Reforma de 2019 y acuerdos internacionales, así como brindar algunas recomendaciones prácticas **que apoyen a la implementación y administración de la relación laboral patrón - trabajador.**

1.1 Objetivos particulares

- 1 Mencionar los cambios más relevantes de la Reforma Laboral de Mayo 2019 y su impacto en el sector agropecuario.
- 2 Informar cómo la Reforma Laboral de Mayo 2019 contribuye al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Anexo 23-A del Capítulo Laboral del Acuerdo Trilateral de Comercio México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) C087 y C098
- 3 Brindar una guía a las empresas del sector agropecuario sin importar su tamaño, para prepararse en el cumplimiento de las disposiciones de la Reforma Laboral de Mayo 2019.



2. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA





En este apartado nos referiremos a definiciones básicas de los sujetos que participan en una **relación de trabajo**: trabajador, trabajador de confianza, patrón e intermediario; y lo hacemos retomando lo que está contenido en la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, incluimos conceptos vinculados a la contratación colectiva.

- 1 **Relación de trabajo:** Se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
- 2 **Patrón:** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.
- 3 **Proveedores principales y/o exclusivos:** si no cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones con sus trabajadores, "la beneficiaria del servicio será solidariamente responsable". Estos trabajadores tienen derecho a tener las condiciones de trabajo que tengan quienes ejecuten labores similares en el centro de trabajo.
- 4 **Trabajador:** Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

● **Trabajadores del campo:** Son las personas físicas que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón.

Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales:

a) Permanente.

Es la persona física que es contratada con tal carácter, como trabajadores especializados o jornadas por más de 27 semanas

b) Eventual.

Es aquel que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra o tiempo determinado.

c) Estacionales o jornaleros.

Son aquellas personas físicas que son contratadas para realizar actividades. Puede ser contratada por uno o varios patrones durante un año, por periodos NO superiores a veintisiete semanas por cada patrón.

● **Trabajadores de Confianza:** Son las personas físicas que realizan funciones de confianza como las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Disposiciones legales para los trabajadores de confianza:

a) No podrán formar parte del Sindicato

b) No participan en los recuentos para determinar Mayoría en los casos de huelga

c) No podrán ser representantes de los trabajadores

d) No podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo

e) No podrán intervenir en las consultas de aprobación para la firma o revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

● **Trabajadores Migrantes:** Es la persona física que sale, transita, o llega al territorio de un Estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación, y se emplea en el lugar de destino.

● **Intermediarios en la contratación de trabajadores del campo:** Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, quien será responsable de las obligaciones derivadas de la ley y los servicios prestados. Los trabajadores tendrán derecho a prestar los servicios en las mismas condiciones y con los mismos derechos que los que realizan trabajos similares.



A los intermediarios informales se les conoce con diferentes nombres: enganchadores, contratistas, enlaces, fleteros, caporales, capitanes, transportistas, camioneros, cuadrilleros, raiteros, acarreadores, genteros, cabos, entre otros.

5 **Sindicato:** Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Es decir, tanto los trabajadores como los patrones tienen derecho de formar Sindicatos. La sindicación es un derecho, no una obligación. En ambos casos se debe comprobar la naturaleza de la contratación, mediante contratos de trabajo.

6 **Libertad Sindical:** ninguna persona puede ser obligada a formar o no parte de un Sindicato. Los miembros de los sindicatos cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de la organización.

7 **Democracia Sindical:** Se refiere a que la designación de los cargos sindicales corresponde con los intereses de todos los trabajadores representados, y que los procedimientos de elección de sus directivas deben salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros. Así mismo, el período de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

8 **Contrato Colectivo de Trabajo:** Es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Para la celebración de un contrato inicial, el sindicato debe acreditar que representa cuando menos al 30% de los trabajadores a quienes les aplicará, para que la autoridad lo autorice a emplazar a huelga con el objeto de obtener la firma de un CCT. En todos los casos, una vez convenidas las condiciones de un CCT, este debe ser aprobado por más del 50% de los trabajadores a quienes les aplica mediante voto personal, libre y secreto.



Durante la implementación, considera estos principios universales que rigen en el Derecho Mexicano:

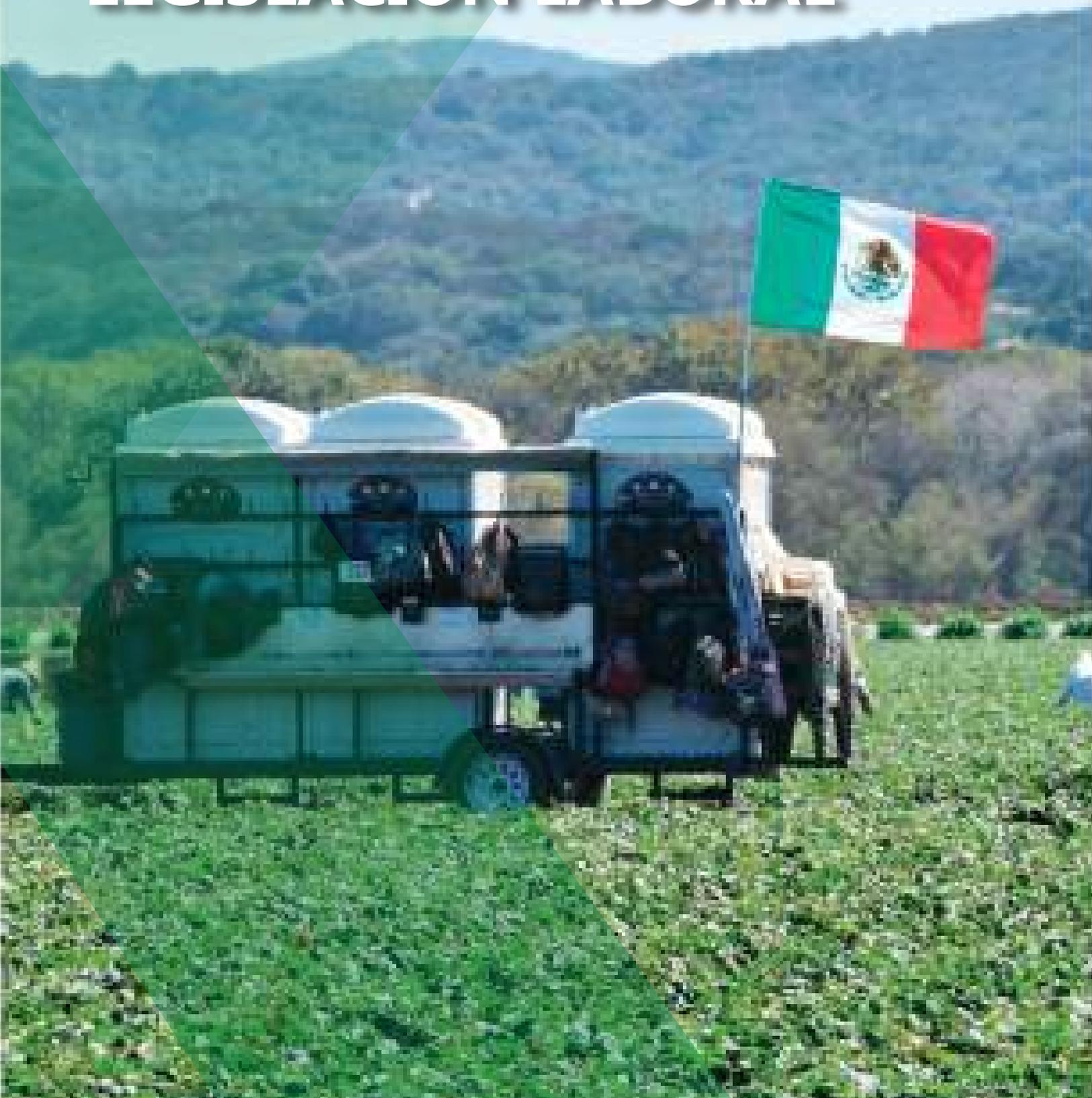
- Las **normas Laborales** contenidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) son de **orden público** e **irrenunciables**. El pacto que exista entre un patrón y un trabajador contrario a las normas Laborales no producirá ningún efecto.
- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos.
- En caso de duda en la interpretación y aplicación de las normas Laborales prevalecerá la que favorezca al trabajador.
- No hay mejor testigo que el papel escrito.
- Puede alegarse la razón a falta de derecho escrito.
- Las obligaciones no se presumen, hay que demostrarlas.
- El que no hace lo que debe, hace lo que no debe.
- La ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento.
- Las leyes nuevas, deben respetar los derechos adquiridos.
- La más pequeña variación en el hecho hace variar el derecho.
- La presunción cede a la verdad, porque esta prevalece respecto de aquella.
- Cualquiera puede mejorar, pero no empeorar la condición de otro.



Mis notas



3. CONTEXTO GENERAL Y CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL





3.1 Cambios en la legislación laboral

La Reforma Laboral introduce cambios importantes en la Ley Federal del Trabajo, como nuevas reglas y procedimientos; los **cambios más relevantes** se centran en la **creación y fortalecimiento de nuevas instituciones**: centros de conciliación, tribunales locales y federales dependientes del Poder Judicial y un organismo público descentralizado encargado de la conciliación de asuntos de competencia federal y del registro de todos los sindicatos y CCT y la forma en la que estas deben constituirse y operar. **No hay modificación en el monto de las prestaciones** con las que actualmente se cumple.

1° DE DICIEMBRE DE 2012

Reforma Laboral que protege a los trabajadores menores de edad, crea nuevas formas de contratación (capacitación inicial, período a prueba y por temporada), regula la subcontratación, garantiza la transparencia y libertad sindical, fortalece las facultades normativas, de vigilancia, y sanciones de las autoridades del trabajo; garantiza la equidad de género, la inclusión y la no discriminación en las relaciones laborales; y mejora la impartición y procuración de la justicia laboral **limitando el pago de los salarios caídos a 12 meses más un interés del 2%**.

24 DE FEBRERO DE 2017

Se aprobó una reforma constitucional que deja la resolución de conflictos Laborales a cargo del Poder Judicial de la Federación, establece **una instancia conciliatoria previa y obligatoria**, se garantiza la libertad de sindicalización y negociación colectiva mediante el **voto de los trabajadores personal, libre y secreto, empoderando a los trabajadores antes sus sindicatos** y la creación de nuevas autoridades e instituciones.

1° DE MAYO DE 2019

La reciente Reforma Laboral, incluye cambios en los temas de **democracia y libertad sindical**, la justicia Laboral ahora a cargo del Poder Judicial, y la creación de organismos autónomos en materia de conciliación, en cada entidad federativa y otro más a nivel federal que también se encargarán del registro de los sindicatos, de los contratos colectivos de trabajo y de los convenios de administración de los contratos ley.

3.2 Contexto general de la reforma laboral 2019



La Reforma Laboral de Mayo 2019 **se alinea a los acuerdos internacionales** que México ha ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al integrar los siguientes elementos:

- 1 Convenio C087.- Autonomía de tribunales y autoridades administrativas para:
 - Solución de conflictos entre trabajadores y patrones
 - Registro de Sindicatos
 - Registro de Contrato Colectivo de Trabajo
- 2 Convenio C098.- Libertad de negociación colectiva y la eliminación de sanciones a los trabajadores por pertenecer o no a un Sindicato.

Asimismo, se **incorporan las obligaciones para México** en materia Laboral acordadas en el Anexo 23-A Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, (T.MEC).

A continuación, se enlistan algunas de estas obligaciones:

A

Incorporar a las leyes Laborales el **derecho de negociación colectiva y libertad sindical.**

B

Establecer un **sistema efectivo para verificar** que las **elecciones de los líderes sindicales** y el **registro de los Contratos Colectivos de Trabajo** se realicen a través del **voto personal, libre, secreto y directo.**

C

Establecer que los conflictos laborales sobre representación sindical sean llevados por Tribunales Laborales mediante el voto libre, directo y secreto.

D

Dar autonomía a la autoridad competente encargada de la conciliación y el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo.

E

Asegurar que la información contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo y estatutos sindicales sean abiertos y de libre acceso para consulta de cualquier persona a través de un sitio web centralizado.

3.3 Línea de tiempo de la Reforma Laboral 2019

El impacto de esta Reforma Laboral se verá reflejado en un mediano plazo ya que la entrada en vigor de algunas disposiciones depende de la creación de nuevos organismos. Plazo máximo para que las nuevas autoridades comiencen a operar, de acuerdo con la ley:

2019	1 de mayo	Se publica la Nueva LFT.
	2 de mayo	Entra en vigor la Nueva LFT.
	2 de agosto	La Secretaría del trabajo establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta del artículo 390 Ter y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación.
	2 de septiembre	La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje presentarán: La Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral: Un plan de trabajo Un programa para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos así como para el cierre y conclusión de labores en forma paulatina y gradual.
	2 de noviembre	Se expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal Conciliación y Registro Laboral. Sindicatos deben modificar estatutos e incluir voto libre, directo y secreto.
2020	2 de enero	Iniciarán la vigencia de las disposiciones previstas en el artículo 371 de la LFT para la elección de las Directivas Sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto.
	2 de mayo	Las Organizaciones Sindicales deberán adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidas en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la LFT.
2021	2 de mayo	Iniciará sus funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y la Plataforma en materia de seguridad social para consulta del Tribunal a que hace referencia 899-E entrará en operación a través de las instituciones públicas de seguridad social correspondientes.
2022	2 de mayo	Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades. Los Centros de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales.
2023	1 de mayo	Los Centros de Conciliación Federales y los Tribunales Laborales Federales iniciarán actividades.
	1 de mayo	Los contratos colectivos de trabajo que no hayan sido revisados hasta esta fecha se darán por terminados.



4. CREACIÓN Y PRINCIPALES FUNCIONES DE LOS ORGANISMOS VINCULADOS A LOS PROCESOS DE LA REFORMA LABORAL 2019



A continuación, se señalan los nombres de las nuevas autoridades e instituciones, así como los plazos para que inicie su funcionamiento de acuerdo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

¿Sabías que la creación de las instituciones que serán responsables de hacer cumplir esta reforma no es sencilla?, por esto, el gobierno ha hecho un plan donde empezarán con 10 estados, estos deben tener todo funcionando para finales del año 2020: Baja California Sur, Chiapas, Colima, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

4.1 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Este organismo público descentralizado del Gobierno Federal tendrá personalidad jurídica y patrimonio propio, plena autonomía técnica, de presupuesto, operativa, de gestión y decisión para que trabaje con independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, transparencia y profesionalismo al servicio de los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral **debe comenzar a operar** en un plazo máximo de **2 años** (Mayo 2021).

Las principales facultades de esta autoridad serán:

4.1.1 Conciliación obligatoria:

Será obligatorio acudir a una instancia conciliatoria ante los organismos autónomos creados con el objetivo de tratar de llegar a un acuerdo entre el patrón y el trabajador en **un lapso no mayor de 45 días**. En caso de no lograr un acuerdo conciliatorio, el trabajador tiene derecho a presentar una demanda ante los nuevos Tribunales Laborales.

Las **autoridades encargadas de la Conciliación obligatoria comenzaran a operar al mismo tiempo que los Tribunales Laborales**.

Es un requisito indispensable concluir con esta etapa para que el trabajador tenga derecho a presentar una demanda. Si el patrón falta a la cita con la autoridad para tratar de llegar a un acuerdo con el trabajador, la autoridad podrá aplicar multa de 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización (UMA):

Valor UMA a Julio 2019:

	2019	Diario
Unidad de Medida y Actualización 1 UMA		\$84.49
Ejemplo de multa al patrón por faltar a la cita:		
Ejemplo:	50 UMA	100 UMA
Multa en Unidad de Medida y Actualización UMA	\$4,224.50	\$8,449.00

Fuente: www.inegi.org.mx/temas/uma/



Se recomienda hacer un esfuerzo por atender a esta etapa y conciliar la mayor parte de los conflictos para disminuir el número de demandas que se tramiten en los tribunales Laborales. El nuevo procedimiento y las cargas laborales hacen más compleja la defensa de los juicios.



4.1.2 Registro de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo

1 **Todos los Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo deberán registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

2 Los Contratos Colectivos y los Sindicatos registrados ante las autoridades correspondientes, serán trasladados al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral una vez que éste entre en funciones.

3 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral debe verificar que el Sindicato solicitante de la firma de un CCT inicial, represente al menos al 30%La representatividad debe obtenerla mediante una votación personal, libre y secreta

4 Los Sindicatos que cuenten con la representación exigida por la ley (al menos 30%) les será expedida la "Constancia de Representatividad", que los faculta a solicitar vía emplazamiento a huelga la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo inicial ante el tribunal

5 La Constancia de Representatividad será válida por 6 meses, salvo que el Sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia se prorrogará hasta que concluya el conflicto.



Mientras el Centro Federal de Conciliación de Registro Laboral entra en funciones los sindicatos NO tienen obligación de contar con la representación de los trabajadores ni de llevar a cabo votaciones para acreditarla.

Mecanismos de anti-corrupción: Multa de 100 a 1000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) a cualquier servidor público que retrase, obstruya o influya en el procedimiento de registros sindicales.

4.2 Tribunales Laborales

La creación de los Tribunales Laborales tiene que ver principalmente con fortalecer a las instituciones que deben impartir justicia Laboral en nuestro país, a través de mecanismos que garanticen la imparcialidad y cumpliendo con los estándares internacionales a los que México se ha comprometido.

Lo Tribunales Laborales deberán **comenzar a operar** a más tardar:

- Mayo de 2022 en el ámbito local.
- Mayo de 2023 en el ámbito federal

Principales cambios:

- 1 Las **Juntas de Conciliación y Arbitraje serán sustituidas** por Tribunales Laborales.
- 2 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán concluir todos los asuntos (demandas, emplazamientos a huelga, etc.) que tengan en trámite, incluso cuando los Tribunales ya estén en función.
- 3 El procedimiento de las demandas ante los Tribunales Laborales tendrá nuevas reglas y requisitos.



Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales coexistirán mientras las Juntas resuelvan todos y cada uno de los asuntos que tengan a su cargo. En este periodo estarán vigentes dos autoridades con dos procedimientos distintos.



Mis notas





**5. CAMBIOS PRINCIPALES DE LA
REFORMA LABORAL
DE MAYO 2019
Y SU IMPACTO EN EL
EL SECTOR AGROPECUARIO**

5.1 Cambios relacionados con los trabajadores del campo

a) Registro de la antigüedad del trabajador:

El patrón deberá tener un **listado** especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para **registrar la acumulación de dichas temporalidades** a fin poder calcular las prestaciones, tomando en cuenta el tiempo sumado de trabajo (**Artículo 279 Quater LFT**).

Ejemplo de lista especial:

Nombre	Puesto	Contratación	Fecha de Ingreso	Fecha de Término	Tiempo en la empresa	Tiempo total
Trabajador 1	Cosechador	Estacional	01/01/2019	01/05/2019	5 Meses	
Trabajador 2	Tractorista	Permanente	01/01/2017		2 años, 7 meses	2 Años, 7 meses
Trabajador 3	Regador	Eventual	05/02/2019	15/05/2019	3 Meses	3 Meses
Trabajador 1	Cosechador	Estacional	01/08/2019	01/11/2019	3 Meses	8 Meses

El "Trabajador 1" ha laborado en 2 temporadas distintas, al tener el registro podemos sumar el tiempo real que ha trabajado para poder pagarle sus prestaciones completas.

b) Pago de prestaciones:

Sin importar el tiempo laborado, en todos los casos los patrones deben pagar: aguinaldo, vacaciones, prima en forma proporcional al tiempo laborado; el reparto de utilidades (para eventuales, solamente si laboran de 60 días en el año).

Para determinar la antigüedad o el tiempo de servicios, se debe elaborar un registro de los trabajadores, la fecha de inicio y fin del trabajo para poder calcular la cantidad a pagar.

Ejemplo práctico para el cálculo del pago del aguinaldo:

Si un trabajador prestó sus servicios iniciales durante 5 meses y después regresó por otros 3 meses en el mismo año, el total del tiempo trabajado serán (5 + 3 = 8 meses) y si su salario mensual es de \$4,500 pesos mexicanos; el siguiente ejemplo muestra algunos cálculos para determinar el monto a pagar por concepto de aguinaldo:

Salario Mensual:	Cálculo del tiempo:	Salario diario:
\$4,500	8 meses del año = 0.66	\$150 pesos diarios
Aguinaldo completo según la ley:	Monto total del aguinaldo por trabajar 8 meses:	
\$150 Pesos diarios por 15 días = \$2,250	\$2,250 por 0.66 = \$1,485 Pesos Mexicanos.	

*Se debe calcular también el pago de vacaciones, prima vacacional y reparto de utilidades.

c) Salarios mínimos para el campo:

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- 1 La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos;
- 2 El desgaste físico ocasionado por las condiciones de trabajo; y
- 3 Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción agrícola



Aún no se tiene una fecha prevista para que estos salarios mínimos sean determinados y entren en vigor. Sin embargo, existe la intención de hacerlo en 2019, para que rijan a partir del año 2020.

d) Viviendas para los trabajadores del campo:

Se modifica el artículo 283 en su fracción II, para incluir la obligación de los patrones de dar habitaciones a los trabajadores de manera gratuita ahora con las siguientes condiciones: que sean adecuadas e higiénicas, que tales viviendas cuenten con agua potable y tengan piso firme.

5.2 Disposiciones de aplicación general:

1 Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen, entre otras:

- 8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca. (Artículo 176. Apartado 8, LFT).

Por lo tanto, no menciona específicamente la actividad pecuaria, esto genera un desequilibrio en el entendimiento del sector en general.

2 En los contratos individuales de trabajo deberán señalarse si la relación es como permanente, estacional o eventual, explicando la naturaleza del trabajo, fecha de inicio y terminación, en su caso, así mismo tendrá que contener una cláusula o anexo específico en el que el trabajador designe **beneficiarios** en caso de muerte o desaparición forzada (Artículo 25 fracción X LFT).

3 Los **recibos de pago** impresos para ser validos deberán tener la firma del trabajador, aunque es posible sustituirlos con los comprobantes fiscales digitales por internet (**CFDI**) (Artículo 101 LFT). Es necesario que el trabajador proporcione por escrito el correo electrónico al que deberá ser reenviado el CFDI.



Se recomienda un diálogo con las autoridades para integrar un catálogo de actividades, y en qué condiciones, las personas mayores de dieciséis y menores de dieciocho años pueden ejercer su derecho al trabajo, en todo el sector rural.



Los patrones deben contar con **un protocolo para prevenir la discriminación** por razones de género y atención de casos de **violencia y acoso sexual**, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (Artículo 132 fracción XXXI LFT).

6. CAMBIOS Y PROCEDIMIENTOS EN LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CAMPO



6.1 Cambios en los derechos sindicales y contratación colectiva

6.1.1 Obligaciones de los patrones:

- 1 Los patrones deben **entregar un ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo** y de sus revisiones a los trabajadores y recabar la firma de recibido del trabajador (Artículo 132 fracción XXX LFT).
- 2 Los patrones deben **fijar** en un lugar visible las **convocatorias** para las consultas que se hagan a los trabajadores **para ejercer su voto** y garantizar la democracia sindical (Artículo 132 fracción XXXII LFT).
- 3 Se **prohíbe la participación de los patrones** en la relación que tienen los trabajadores **con el sindicato** (Artículo 133 fracción XVII LFT).
- 4 Obligación de los patrones de dar habitaciones a los trabajadores de manera gratuita que sean adecuadas e higiénicas, cuenten con agua potable y tengan piso firme. (artículo 283 fracción II LFT).

6.1.2 Los trabajadores tienen derecho a elegir y/o aprobar a través de voto personal, libre, directo y secreto lo siguiente:

- 1 El trabajador elige libremente al Sindicato de su preferencia.
- 2 Elegir a la directiva del Sindicato.
- 3 Aprobar el contenido y registro del Contrato Colectivo de Trabajo inicial, así como el resultado de las negociaciones en los Convenios de Revisión o Modificación del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 4 Aprobar el emplazamiento a huelga al patrón.



En caso de que el Contrato Colectivo de Trabajo inicial o el Convenio de Revisión no cuenten con el apoyo de la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo, el Sindicato podrá ejercer su derecho a huelga (En caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente) y prorrogar o ampliar el periodo de pre-huelga para continuar con la negociación.

Esta disposición entrará en vigor una vez que comience el funcionamiento de las nuevas autoridades, mientras aplica el "protocolo de legitimación de los CCT" publicado en el DOF de 31 de julio de 2019.





Los trabajadores pueden negarse a pagar cuotas sindicales entregando una solicitud por escrito al patrón.

- Generalmente las cuotas sindicales son del 2% de la nómina de cada trabajador, aunque este valor puede variar dependiendo de los acuerdos contenidos en los estatutos del Sindicato.

- El procedimiento para el descuento de la cuota sindical a los trabajadores generalmente se lleva a cabo de manera semanal y se agrega en el recibo de nómina, en deducciones, el concepto de "Cuota Sindical".

- Una vez que la cuota sindical se ha descontado a los trabajadores, se realiza el procedimiento para depositar el monto total descontado a todos los trabajadores por concepto de cuota sindical a la cuenta del Sindicato.

- Con esta nueva regla, los trabajadores podrán pedir al patrón, **por escrito, que NO les descuenten la cuota sindical** por lo que recomendamos que las solicitudes por escrito de los trabajadores sean guardadas en los expedientes de los trabajadores.



- 5 Los trabajadores no pueden ser despedidos de la empresa por ser expulsados del Sindicato.
 - La Reforma no permite que los Sindicatos exijan el despido de un trabajador que fue expulsado de este (cláusula de exclusión), aunque se tenga convenido en el CCT.
- 6 Los trabajadores pueden exigir de manera formal al Sindicato una rendición de cuentas que explique el manejo de los recursos financieros, la transparencia en las contrataciones de personal y en el acceso a la información, entre otros puntos.
- 7 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará encargado de supervisar la legitimidad de las votaciones (aprobación de convenios, CCT, elección de dirigentes sindicales).
 - No está claro si este CFCRL tendrá los recursos suficientes para presenciar estos eventos.



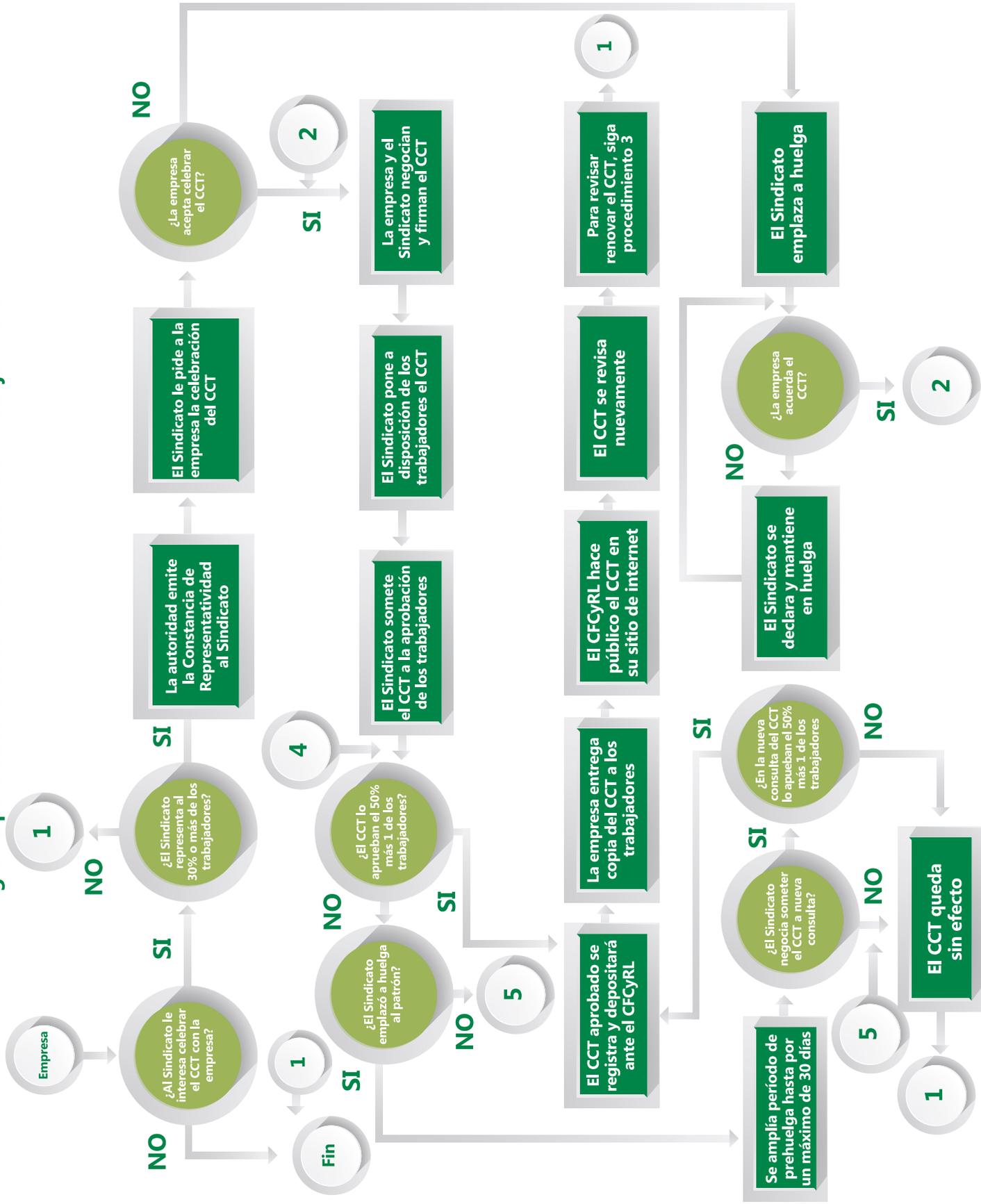
Estos derechos únicamente podrán ejercerse cuando el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral comience a operar en el 2021, fecha prevista en la ley o en 10 estados de la República al final de 2020 y el resto en 2021.

6.2 Procedimientos para legitimar, celebrar y revisar los Contratos Colectivos de Trabajo.

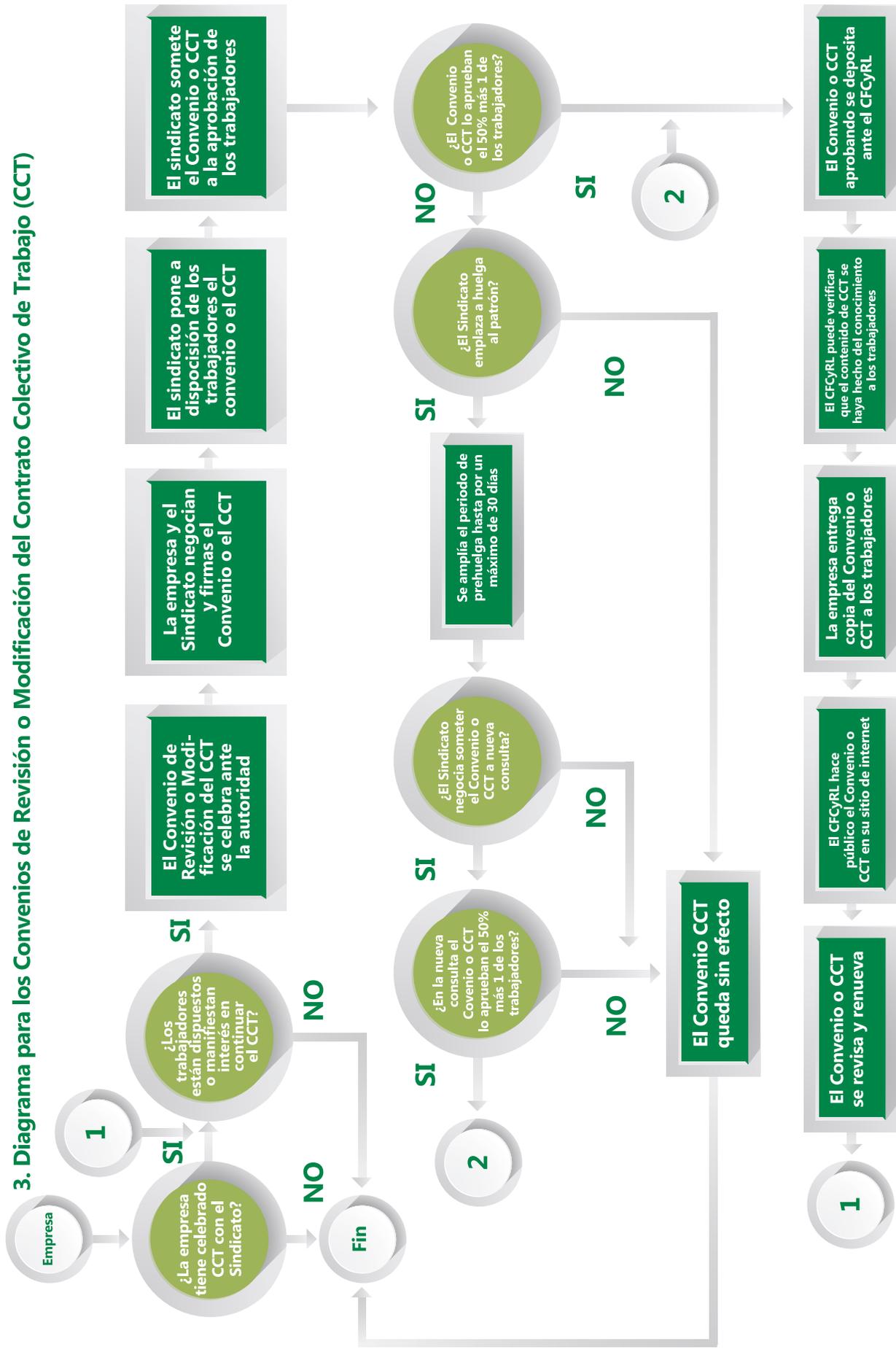
Los siguientes diagramas le ayudarán a entender qué hacer en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo:

- 1 Diagrama de Legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- 2 Diagrama para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo Inicial
- 3 Diagrama para los Convenios de Revisión o Modificación del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

2. Diagrama para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo Inicial



3. Diagrama para los Convenios de Revisión o Modificación del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)



NOTA 1: Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el CCT se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

NOTA 2: Cada 2 años el Convenio de Revisión del CCT debe someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores.

6.3 Procedimiento de consulta para la obtención de la Constancia de Representatividad

Antes de iniciar un procedimiento de emplazamiento a huelga por parte de un sindicato en contra de un patrón con el objeto de obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo Inicial, es importante saber que el Sindicato solicitante obtenga la "Constancia de Representatividad" que deberá ser emitida por los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral de acuerdo con el procedimiento mencionado en el artículo 390 Bis., (actualmente recuento con voto secreto, que representa cuando menos el 30% de los trabajadores a quienes les aplica el contrato), que establece:

- 1 El Sindicato interesado en la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo Inicial con la empresa, debe solicitar ante la autoridad la emisión de la "Constancia de Representatividad".
- 2 La solicitud debe ir acompañada de un listado en el que se acredite que el Sindicato solicitante cuenta con el respaldo, de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3 El listado debe incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al Sindicato solicitante.
- 4 La autoridad revisará y evaluará si la solicitud procede.
- 5 Si la solicitud cumple con los requisitos, se publicará en la página web de la autoridad, así como en los centros de trabajo.
- 6 La empresa deberá contar con un listado de los trabajadores.
- 7 La autoridad informará, tanto al Sindicato, a la empresa y a los trabajadores la fecha, hora y lugar con anticipación (entre 10 y 15 días como máximo) donde se realizará la votación para verificar que el Sindicato solicitante cuenta con, al menos, el apoyo del 30% de los trabajadores (voto secreto).
- 8 La autoridad participará y tendrá el control del evento.
- 9 Los trabajadores deberán emitir su voto de manera personal, libre, directo y secreto.
- 10 La autoridad informará del resultado a todas las partes y emitirá, en su caso, la Constancia de Representatividad.

Para el registro del Contrato Colectivo de Trabajo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá verificar que el contenido haya sido aprobado por la mayoría (50% mas 1) de los trabajadores cubiertos a **través de un procedimiento de consulta**, sin embargo, este procedimiento se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma.



Los Sindicatos no tienen obligación de obtener la constancia de representatividad para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo hasta que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral comience a trabajar en Mayo de 2021, mientras procede la legitimación voluntaria.



Si un Sindicato no obtiene la Mayoría (el 30% mínimo) no tendrá la posibilidad de emplazar a huelga al patrón para solicitar la celebración de un CCT. Este es un mecanismo para que los trabajadores en su conjunto puedan decidir a NO ser representados por un Sindicato.

6.4 Procedimiento para aprobar el Contrato Colectivo de Trabajo y el Convenio de Revisión

Para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral lleve a cabo el registro del Contrato Colectivo de Trabajo o el Convenio de Revisión, debe verificar que su contenido haya sido aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo, a través del voto personal, libre y secreto.

- 1 El Sindicato debe dar aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato, señalando día, hora y lugar donde se llevará a cabo.
- 2 El Sindicato debe proporcionar a los trabajadores un ejemplar del que se someterá a consulta.
- 3 Se lleva a cabo la votación el día, hora y lugar indicados en la convocatoria. El lugar debe ser accesible y seguro para los trabajadores.
- 4 El empleador no puede intervenir de ninguna manera en el proceso de consulta.
- 5 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento se realice conforme a lo establecido en la Ley.
- 6 De no existir inconsistencias se procede al registro del Contrato Colectivo de Trabajo y para el caso de los Convenios de Revisión surten efectos legales.

La revisión de contenido del Contrato Colectivo de Trabajo **deberá realizarse anualmente para revisar salario y cada 2 años** para salarios y prestaciones (revisión integral) **y por la mayoría de los trabajadores** conforme al artículo 400 Bis de la LFT.



En caso de que el Contrato Colectivo de Trabajo o el Convenio de Revisión no cuenten con el apoyo de la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo, el Sindicato podrá ejercer su derecho a huelga (en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente) y prorrogar o ampliar el periodo de pre-huelga para continuar con la negociación.



Mis notas

6.5 Organizaciones sindicales relacionadas a la actividad agropecuaria en México

Actualmente no existen muchos sindicatos en México con experiencia en la actividad del sector y los pocos que tienen contratos colectivos son sindicatos y organizaciones sindicales generales (sin ser especialistas en el ramo agropecuario).

Es importante mencionar que se puede verificar el alcance de los sindicatos, su historial, que su registro esté vigente, quien lo representa, entre otras cosas más.

Para verificar la vigencia de los sindicatos, visite:

http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/cent_com.htm

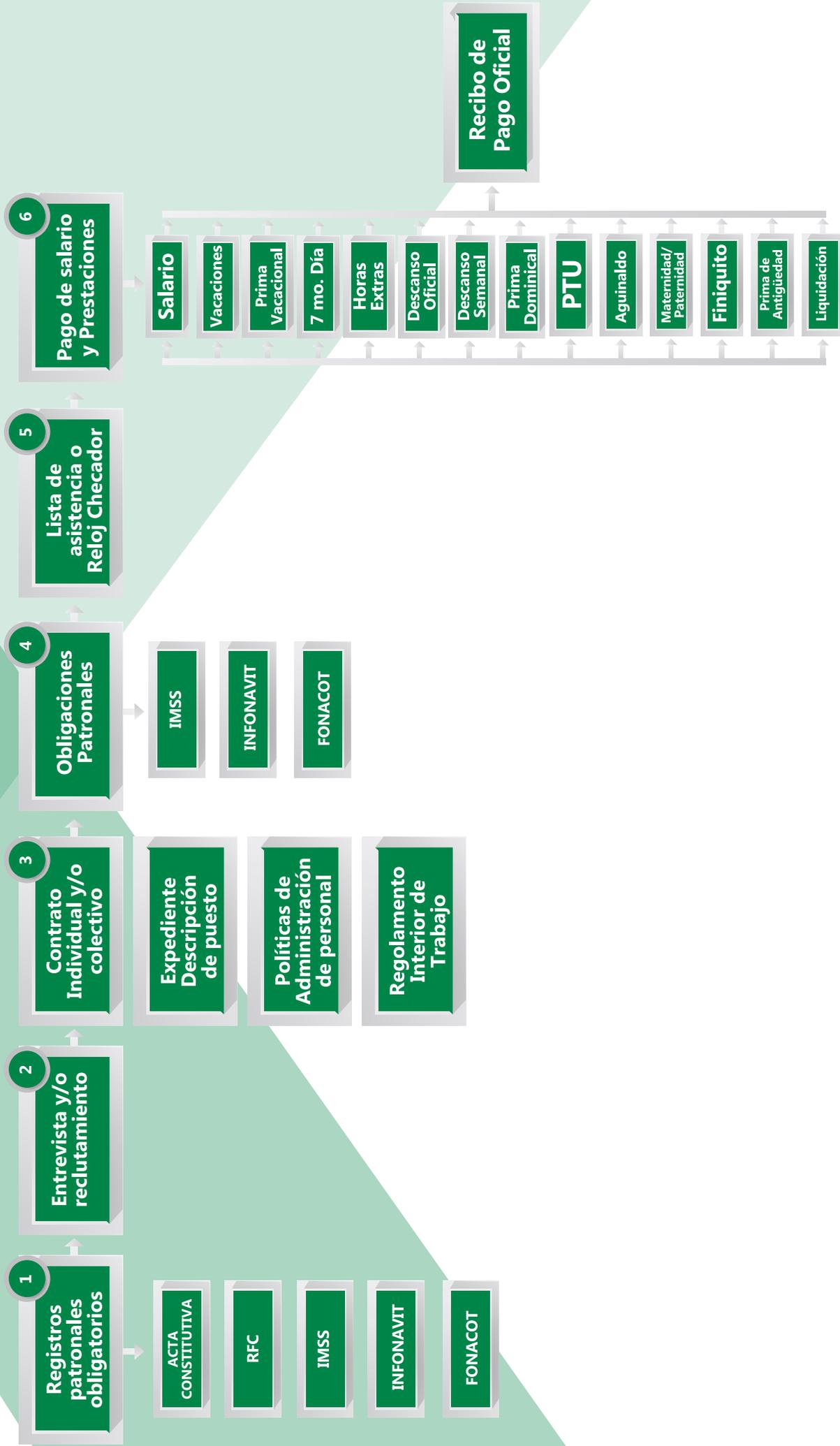




7. AUTOEVALUACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA FACILITAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR AGROPECUARIO

GUÍA PRÁCTICA

Diagrama de Formalización de la contratación y prestaciones de los trabajadores



El estado ideal es que las empresas del sector agropecuario incorporen en sus operaciones la implementación de los estándares laborales considerados por los organismos internacionales, pero sabemos que ello es un proceso paulatino.

7.1 Autodiagnóstico

El presente autodiagnóstico es un apoyo para determinar las áreas de vulnerabilidad en las que se encuentra su empresa a los cambios de la reforma laboral y lineamientos ya existentes de la Ley Federal del Trabajo.

Instrucciones:

El autodiagnóstico evalúa 6 temas:

- 1 Registros y Obligaciones Patronales
- 2 Administración de personal
- 3 Formalización de la Relación Laboral
- 4 Salarios de los Trabajadores y
- 5 Prestaciones de los Trabajadores
- 6 Servicios de los Intermediarios para los Trabajadores

Si no tiene intermediarios, el único listado que NO aplica es el listado # 6.

- 1 Para cada tema, las preguntas tienen tres opciones de respuesta: Si (verde), En ocasiones (amarillo), y No (rojo). Para cada respuesta, coloque el número "1", en el apartado correspondiente.
- 2 Cuando se tenga la totalidad de las respuestas contestadas, se procede a sumar cada uno de los apartados: el verde, el amarillo y el rojo
- 3 Se hace la suma total de los listados, en cada uno de los apartados: verde, amarillo y rojo.
- 4 **Más altos los números en amarillo y rojo, más alta es la probabilidad que la empresa tenga dificultades vinculadas a los incumplimientos laborales. Por eso recomendamos que si tiene algunos puntos en amarillo y rojo, referirse a la guía para encontrar acciones concretas que puedan ayudar a mitigar el riesgo.**

Para ejemplificar el uso de esta metodología, evaluamos un caso hipotético, por ello encontrará los listados con respuesta, pero recuerde que es solo un ejemplo.

Entra al siguiente link para hacer tu evaluación de manera electrónica

<https://drive.google.com/file/d/1QI9xTUGAiWRtUpoaaQKGYORPxsZe0A1e/view?usp=sharing>

1 Registros patronales

Práctica	Explicación
Formalizar el registro ante las dependencias gubernamentales que determina la Ley Federal del Trabajo.	La empresa garantiza que se lleven a cabo los registros de la razón social ante las dependencias gubernamentales establecidas en la ley federal del trabajo. (SAT, IMSS, INFONAVIT Y FONACOT).

Lista de autoevaluación #1 - Registros Patronales				
	Pregunta	Si	En ocasiones	No
1	¿La empresa formaliza el registro ante el SAT de la empresa con la que registra a sus trabajadores?		1	
2	¿La empresa formaliza el registro ante el IMSS de la empresa con la que registra a sus trabajadores y asegura el Registro Patronal correspondiente?			1
3	¿La empresa formaliza el registro ante el INFONAVIT de la empresa con la que registra a sus trabajadores?	1		
4	¿La empresa formaliza el registro ante el FONACOT de la empresa con la que registra a sus trabajadores?		1	1
Suma de resultado total		1	2	2

2 Administración de personal

Práctica	Explicación
Capital Humano	El productor y/o la empresa agrícola deben reconocer la importancia de que en su estructura orgánica esté incorporado un departamento de Recursos Humanos o Capital Humano para que planee, organice y ejecute las acciones vinculadas con el personal de la empresa: reclutamiento, selección, contratación, capacitación, desarrollo de los trabajadores y cumplimiento de las obligaciones derivadas de la obligación laboral a su cargo y las correspondientes a los intermediarios y subcontratistas.

Lista de autoevaluación #2 - Administración de personal				
	Pregunta	Si	En ocasiones	No
1	¿La empresa cuenta con un departamento o responsable de Recursos Humanos o Capital Humano?	1	1	
2	¿La empresa cuenta con políticas y procedimientos de administración de personal implementados?		1	
3	¿El reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores eventuales y/o estacionales del campo se realiza con la intervención de personal asignado y capacitado para esa función?			1
4	¿La empresa cuenta con un programa de capacitación continua sobre la correcta administración de personal para personal con gente a su cargo?			1
5	¿La empresa cuenta con un programa de motivación, promoción, productividad, estímulos y reconocimiento a los trabajadores?			1
6	¿La empresa cuenta con un programa de evaluación de desempeño de los trabajadores?			
7	¿Sabe que la empresa es solidaria responsable respecto de las obligaciones laborales con las cuales no cumpla el intermediario o subcontratista, y actúa en consecuencia?			
8	¿Conoces las responsabilidades compartidas con los proveedores de servicios al personal?			
9	¿Cuenta con un procedimiento para validar que el intermediario o subcontratista cumpla con obligaciones laborales a su cargo, respecto del personal que le asignan a la empresa?			
10	¿Suscribe contratos por escrito para recibir los servicios de los intermediarios o subcontratistas?			
11	¿La empresa difunde entre sus trabajadores los derechos y obligaciones laborales?			
12	¿En sus políticas de administración de personal se establece y se hace efectiva la prohibición del despido de los trabajadores cuando piden el cumplimiento de sus derechos laborales?			
13	¿Cuenta con un sistema que le permita denunciar cualquier abuso?			
	Suma de resultado total	1	2	3

3 Formalización de la relación laboral

Práctica	Explicación
Contrato Individual	El productor y/o la empresa deben formalizar la contratación de los trabajadores a través de un contrato individual de trabajo, donde se establezcan las condiciones de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Si los trabajadores están sindicalizados y la relación de trabajo está formalizada a través de un Contrato Colectivo, si bien no es necesario el contrato individual para los trabajadores sindicalizados si es conveniente tenerlo. El Contrato Individual debe contener, al menos, los requisitos que se establecen en la legislación laboral vigente.
Contrato Colectivo	La empresa o el sindicato de patrones pueden firmar el Contrato Colectivo de Trabajo, cuando así lo solicite el Sindicato de Trabajadores, y éste reúna con los requisitos que se indican en la legislación laboral vigente y se registre ante la autoridad competente.

Lista de autoevaluación #3 Formalización de la relación laboral				
	Pregunta	Si	En ocasiones	No
1	¿La empresa formaliza la relación de trabajo a través de un Contrato Individual con los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales?	1		
2	¿La empresa cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con un Sindicato que represente al menos al 30% de los trabajadores?	1		
3	¿La empresa les entrega una copia del Contrato Individual a los trabajadores?		1	
4	¿La empresa les entrega una copia del Contrato Colectivo a los trabajadores?		1	
5	¿Ha revisado el o los Contratos Colectivos de Trabajo y depositado ante la autoridad competente, en los últimos dos años?			1
6	¿La empresa cuenta un Reglamento Interior de Trabajo y está depositado ante la autoridad competente?			1
	Suma de resultado total	2	2	2

4 Salarios de los trabajadores

Práctica	Explicación
Retención del salario y descuentos indebidos	El salario del trabajador eventual y estacional del campo, debe ser pagado semanalmente y en el lugar donde preste sus servicios. Si le paga por tarjeta bancaria, dicha tarjeta debe ser entregada directamente al trabajador desde el inicio de su contrato y por ningún motivo la tarjeta debe ser resguardada o manejada por los contratistas intermediarios, ni por los responsables o dueños de tiendas de consumo; el trabajador es el responsable directo de recibir y administrar su salario. Los descuentos están prohibidos salvo en los casos previstos en la ley.

Lista de autoevaluación #4 Salarios de los trabajadores				
	Pregunta	Si	En ocasiones	No
1	¿La empresa verifica y garantiza que el pago a los trabajadores no sea menor al Salario Mínimo de acuerdo con su zona Geográfica y/o salario profesional (si aplica)?		1	
2	¿La empresa paga directamente el salario a los trabajadores a su servicio?	1		
3	¿La empresa verifica y garantiza que el responsable o propietario de la tienda no le retienen la tarjeta de nómina al trabajador para cobrarse directamente el consumo?			1
4	¿La empresa emite y entrega un recibo fiscal por concepto de salario debidamente requisitado, a la totalidad de sus trabajadores?			1
5	¿La empresa verifica y garantiza que los descuentos realizados en el salario de los trabajadores este de acuerdo con lo establecido en la ley federal del trabajo?			1
6	El pago de los trabajadores, ¿se realiza dentro de las instalaciones de la empresa y/o a través de medios electrónicos con previa autorización de los mismos?	1	1	1
7	Para los trabajadores eventuales o estacionales ¿La empresa verifica y garantiza que el pago no se realiza hasta el final de su contrato?		1	1
8	¿La empresa verifica y garantiza que el pago a los trabajadores se realiza de manera semanal de acuerdo a lo establecido por la ley federal del trabajo?			1
	Suma de resultado total	1	3	6

5 Prestaciones de los trabajadores

Práctica	Explicación
Pago de prestaciones	Los trabajadores permanentes, eventuales y/o estacionales del campo deben tener acceso a las prestaciones que marca la legislación laboral, en tiempo y forma como ahí mismo se establece: seguridad social, INFONAVIT, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, séptimo día, reparto de utilidades, horas extras, festivos laborado y prima de antigüedad (cuando corresponda).

	Lista de autoevaluación #5 Prestaciones de los trabajadores			
	Pregunta	Si	En ocasiones	No
1	¿La empresa inscribe y paga la seguridad social de los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?	1		
2	¿La empresa paga las cuotas del INFONAVIT para los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?		1	
3	¿La empresa paga el aguinaldo a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?	1		
4	¿La empresa paga las vacaciones y prima vacacional a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?			1
5	¿La empresa paga el séptimo día a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?			1
6	¿La empresa paga el reparto de utilidades a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?			1
7	¿La empresa paga la prima de antigüedad (cuando corresponda) a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?	1	1	1
8	¿La empresa paga debidamente y cuando corresponda las horas extras a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?		1	1
9	¿La empresa paga debidamente y cuando corresponda los festivos laborados a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales del campo?		1	
10	¿La empresa emite recibo fiscal por concepto de prestaciones, debidamente requisitado?		1	
11	¿La empresa garantiza y verifica que los centros de trabajo cuenten con un proceso de control de asistencia de los trabajadores?		1	
	Suma de resultado total	3	6	5

6 Intermediarios

Práctica	Explicación
Formalizar la intermediación en la contratación	El productor y/o la empresa pueden utilizar el servicio de intermediarios formales o informales para el reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores. Es conveniente que se formalice en un contrato de servicios, y cuidar que el contenido de dicho contrato no viole ninguno de los derechos de los trabajadores. Estableciendo un mecanismo de comprobación del cumplimiento de obligaciones laborales cuando corresponda. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.
Costos de servicio de contratación	Los costos de los servicios de la contratación deben ser pagados por el productor y/o empresario. Por ningún motivo el trabajador debe pagar por ser contratado, ni al intermediario o subcontratista, ni a la empresa. Así mismo, el productor y/o la empresa no deben descontarles del salario los servicios de contratación a los trabajadores.
Malos tratos	La empresa debe establecer un control para garantizar que los trabajadores no reciban malos tratos de parte de los contratistas o subcontratistas, mayordomos, jefes de lote, ni por ninguna persona dentro de la empresa.
Venta de productos o servicios por parte de los intermediarios	Cuando los intermediarios o subcontratistas comercialicen productos o servicios a los trabajadores o sus familias, por ningún motivo el productor y/o la empresa puede descontarles del salario del trabajador los montos por concepto de consumo.
Libertad de contratación del trabajador	Cuando el trabajador decida emplearse en otro centro de trabajo, se le debe permitir, respetando los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón y de acuerdo a lo previsto en la legislación laboral.
Alimentación para los trabajadores	Cuando el productor, la empresa y/o el intermediario tengan comedores colectivos y proporcionen alimentación a los trabajadores, deben garantizar que existan instalaciones adecuadas y equipamiento suficiente para el manejo, conservación, preparación y consumo de los alimentos; así como personal capacitado y certificado como responsable de los comedores colectivos. La comida debe ser nutritiva, de acuerdo al desgaste calórico del trabajador, y ser preparada higiénicamente. El costo de la alimentación a los trabajadores debe ser cubierto por la empresa y no debe ser descontado del salario del trabajador.

Lista de autoevaluación # 6 Intermediarios				
	Pregunta	Si	En ocasiones	No
1	¿La empresa formaliza la relación con los intermediarios o subcontratistas a través de un contrato y se especifica con detalle los servicios que les proporciona a los trabajadores?	1		
2	¿Se verifica que el intermediario o subcontratista no le cobren al trabajador los servicios de contratación?		1	
3	¿La empresa prohíbe que se le cobre o descuento del salario del trabajador los servicios de contratación?			1
4	¿Los intermediarios o subcontratistas respetan la voluntad del trabajador, cuando éste decide concluir el contrato de trabajo, aún y cuando no concluya la fecha pactada con la empresa?		1	
5	¿La empresa prohíbe y verifica que el trabajador no sea sometido a malos tratos, trabajo forzado y/o explotación laboral?		1	
6	¿La empresa prohíbe y verifica que el consumo de tiendas y tianguis no le sean descontados del salario del trabajador?	1		
7	¿La empresa y/o el intermediario le proporcionan alimentos a los trabajadores de buena calidad y preparados en condiciones higiénicas?			1
8	¿La empresa y/o el intermediario le proporcionan servicios de comedor a los trabajadores y se prohíbe que dicho servicio sea descontado del salario del trabajador?	1		
9	¿Cuenta con un procedimiento para validar que el intermediario o subcontratista cumpla con sus obligaciones laborales a su cargo, respecto del personal que le asignan a la empresa?		1	
10	¿La empresa realiza el pago de nómina a los trabajadores y no permite que sea entregada a los intermediarios?	1	1	
11	¿La empresa prohíbe que se paguen los salarios de los trabajadores por conducto del intermediario?		1	
12	¿La empresa prohíbe que el intermediario o subcontratista paguen el salario de los trabajadores hasta el final del contrato?		1	1
13	¿La empresa verifica y garantiza que el intermediario no disperse la nómina fuera de las instalaciones de la empresa?			1
	Suma de resultado total	4	7	4

7.2 Registros patronales obligatorios

Si su empresa no está debidamente registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y/o el Seguro Social, deberá seguir los siguientes pasos para regularizarse, registrarse como patrón y posteriormente inscribir a sus trabajadores en el seguro social:

7.2.1 Registro y obligaciones ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT)

Las personas físicas y morales del sector primario deben cumplir con las obligaciones fiscales que se incluyen a continuación:

- A Inscribirse y obtener el Registro Federal de Contribuyentes.
- B Expedir factura electrónica cada vez que venda algo, o realiza una factura global por las ventas que realice al público en general.
- C Presentar declaraciones provisionales.
- D Presentar la información del IVA, de las operaciones realizadas con sus proveedores.
- E Presentar su declaración anual.
- F Informa anualmente las operaciones con sus clientes y proveedores.
- G Presentar la información relacionada con su Contabilidad Electrónica.
- H Cuando cambie de domicilio, de actividad o requiera modificar la información contenida en el Registro Federal de Contribuyentes, actualiza sus datos desde el Portal del SAT.
- I En caso de que cuente con trabajadores, presenta la declaración, el pago provisional de las retenciones realizadas, y expide el Comprobante Fiscal Digital por Internet de Nómina.

El SAT pone a disposición diversas herramientas electrónicas que ayudan de forma fácil y rápida a enviar la información desde cualquier equipo de cómputo con conexión a internet:

- Servicio gratuito de generación de Factura Electrónica ofrecido por el SAT.
- Buzón tributario para el registro de su Contabilidad Electrónica.
- Servicio de Declaraciones y Pagos para presentar sus declaraciones provisionales.

Fuente: <https://www.sat.gob.mx>



7.2.2 Trámite para obtener tu Registro Federal de Contribuyentes (RFC)

Si es persona física y no cuenta con tu RFC, puede consultar la página:

<https://www.sat.gob.mx/tramites/33629/realiza-tu-inscripcion-en-el-rfc-persona-fisica>

La información del trámite de RFC para personas morales lo encuentra en la página:

<https://www.sat.gob.mx/tramites/33804/inscribe-tu-empresa-en-el-rfc>

7.2.3 Registro como Patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

El IMSS tiene un trámite específico para el registro de personas físicas o morales que fungen como patrón, se indica:

- 1 Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas físicas del campo.

Visite la página de internet: <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02001b>

Para realizar el trámite a través de internet debe contar con:

- 2 Firma electrónica avanzada (FIEL) expedida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
- 3 Registro en la página web del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la liga electrónica www.imss.gob.mx, en donde proporcionará los datos que le solicite el sistema.
- 4 Recibir:
 - Carta de términos y condiciones para utilizar la firma electrónica avanzada en los actos que se realicen ante el IMSS,
 - Acuse de recibo electrónico, Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio (ARP-PM) y la Tarjeta de Identificación Patronal.

7.2.4 Trámite para adherirse al Decreto del IMSS

Los requisitos para adherirse al Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, publicado el 24 de julio de 2007, son los siguientes:

- 1 Solicitud de adhesión por escrito
- 2 Tarjeta patronal
- 3 Llenar formato de notificación de cultivo (Anexos 1)
- 4 Permiso de siembra actual
- 5 Pago de agua actual
- 6 Acreditación de las tierras
 - Si son propias: título de propiedad
 - Si son rentadas: contrato de arrendamiento
- 7 Si es persona moral: copia del poder del representante legal
- 8 Si es persona física: INE y tarjeta patronal

7.2.5 Registrar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Una vez concluido el trámite anterior podrá inscribir a sus trabajadores.

- <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02001a>
- Los documentos necesarios para el registro son:
 - Identificación Nacional de Elector (INE)
 - CURP (Clave Única de Registro de Población) www.curp.gob.mx

7.2.6 Registro de la empresa ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT)

El trámite de Afiliación del Centro de Trabajo es responsabilidad del Propietario o Representante Legal ya que se verificará la información que proporcione y deberá ser autenticada con su FIEL o CURP. Por lo anterior, la empresa que se afilie al INFONACOT a través de la página de internet, deberá contar con la siguiente información:

- 1 Número de Seguridad Social Patronal del Centro de Trabajo
- 2 Datos generales del Propietario o Representante Legal
- 3 Firma Electrónica Avanzada FIEL
- 4 Clave Única de Registro de Población (CURP)

Página para registro:

<https://servicios.fonacot.gob.mx/AfiliacionCentroTrabajoGobernacion/#!/>

7.2.7 Registro de la empresa ante el INFONAVIT

Para iniciar el registro en el Portal Empresarial Infonavit se requiere el Número de Registro Patronal (NRP), el cual está conformado por 11 dígitos y con ello ingresar a la página para registro:

<https://empresarios.infonavit.org.mx/wps/portal/patrones/miportalempresarial/registro>



7.3 Formalización de la relación laboral

Posterior al proceso de reclutamiento de los trabajadores debe formalizarse la relación de trabajo por escrito, mediante la celebración de un contrato individual de trabajo, en el que se especifiquen las condiciones (derechos y obligaciones) y prestaciones a que tendrá derecho a partir del inicio de dicha relación.

7.3.1 Contratación de los trabajadores

La legislación laboral de nuestro país indica que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, sin embargo se recomienda elaborar y firmar en todos los casos contrato individual de trabajo, pues en el contienen las condiciones particulares del trabajador, si es contratado como permanente, estacional, eventuales, etc. Se harán **dos ejemplares**, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder del trabajador haciendo constar que se entregó y otro del patrón

La formalización de la relación de trabajo puede ser a través de un contrato individual y dejando constancia que se le entregó una copia del CCT y la empresa debe verificar que en los expedientes de los trabajadores existan sus contratos actualizados

7.3.1.1 Contrato Individual de Trabajo (Anexo 2)

El escrito donde consten las condiciones de trabajo individual pueden ser de diferentes tipos dependiendo de la naturaleza del trabajo y del tiempo requerido:

- 1 Contrato de trabajo por tiempo determinado
- 2 Contrato de trabajo por obra determinada
- 3 Contrato de trabajo por tiempo indeterminado a permanente
 - Periodo a prueba (de 30 a 180 días) conforme al artículo 39-A LFT
 - Capacitación inicial (de 90 a 180 días) conforme al artículo 39-A LFT
 - Actividades de Temporada (cuando las labores son discontinuas, es decir, que no exija la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año)

7.3.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo (Anexo 3)

Para dar cumplimiento a las nuevas disposiciones legales, sugerimos revisar el Contrato Colectivo de Trabajo con el objetivo de identificar:

- 1 Si está vigente.
- 2 Si está depositado ante la autoridad competente y las actividades de los trabajadores que crearon el Sindicato corresponde a la actividad de la empresa; si quieren la firma, tiene facultades para representar a los trabajadores de la empresa.
- 3 Si las revisiones anuales y bienales están al día.
- 4 Si el Sindicato tiene la capacidad de representar adecuadamente a los trabajadores.
- 5 Si la empresa está trabajando de acuerdo con lo que se estipula en el Contrato Colectivo de Trabajo o no y hacer las modificaciones necesarias.
- 6 Asegurarse de que el Contrato Colectivo de Trabajo se ha registrado con la autoridad competente en los tiempos establecidos.
- 7 Revisar el clausulado para verificar que se cumplan lo estipulado, ya que es muy común que existan cláusulas que no se aplican en la realidad o incluso van en contra de la legislación laboral (duración de jornada de trabajo, sistema de tiempo por tiempo para no pagar horas extras, etc.)
- 8 Verificar que contengan tabulador de puestos y salarios que este actualizado.

Se recomienda revisar la sección de **Anexos** para ver ejemplos de Contrato Individual y Contrato Colectivo de Trabajo, y los contenidos mínimos que deben de tener.

7.3.1.3 Contenido del expediente del trabajador

Tener un expediente por cada trabajador que incluyan copias de los siguientes documentos:

- 1 Copia firmada del contrato individual de trabajo
- 2 Copia de Identificación oficial (Identificación Nacional de Elector (INE) o Pasaporte o Cartilla militar)
- 3 Copia de acta de nacimiento
- 4 Copia de comprobante de domicilio
- 5 CURP
- 6 Numero de Seguridad Social

7.3.2 Subcontratación de los trabajadores

En los casos donde la contratación se hace a través de una empresa subcontratista, recomendamos que la empresa agropecuaria se asegure que los derechos laborales, de seguridad social y en su caso sindicales de los trabajadores se cumplen por parte del patrón legal.



Recomendaciones para la formalización de la relación entre productor y empresa subcontratista:

- 1 Tener un contrato de prestación de servicios incluyendo cláusulas en las que se les impulse para que cumplan con sus obligaciones laborales, de seguridad social y lo compruebe periódicamente.
- 2 Solicitar a la empresa de subcontratación de personal que envíe mes con mes sus reportes de alta de trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social acompañado de la constancia de pago de las cuotas obrero-patronales donde se verifique que todos los trabajadores aparecen en dicho reporte y con el salario correcto.
- 3 La empresa de contratación de personal debe proveer en cualquier momento que se le solicite los documentos del personal, por ejemplo:

- Contrato individual de trabajo
- Listas de asistencia
- Expediente del trabajador
- Recibos de nómina
- Pago de cuota sindical
- Entre otros.

Intermediarios en la contratación de los trabajadores del campo

Como lo indica la LFT el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. En la agricultura originalmente a esos intermediarios se les llamaba enganchadores, después contratistas, enlaces, y actualmente tienen diversas denominaciones de acuerdo a la región agrícola en el país. En lo sucesivo nos referiremos a ellos como "intermediarios".

La legislación laboral regula la subcontratación con la intervención de un contratista, pero se refiere cuando ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia. Sin embargo, en la agricultura adicional a la participación de las outsourcing, existen personas físicas que desempeñan funciones de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores del campo. Dichos trabajadores pueden ser migrantes, o radicar en las regiones agrícolas, en ambos casos los intermediarios juegan un papel muy importante, porque son quienes proveen de trabajadores a los productores o empresas agrícolas, principalmente en los periodos de cosecha.

Por la relevancia y vinculación de los intermediarios con los trabajadores, sugerimos lo siguiente:

- 1 Formalizar a través de un contrato de servicios la relación con los intermediarios que participan en el reclutamiento, la contratación y/o el traslado de los trabajadores del campo. Es importante que lo lleve a cabo, no importa que ese intermediario sea o no una persona líder de un grupo indígena.
- 2 Si ese intermediario se incorpora posteriormente a las labores de la empresa como mayordomo de cuadrilla, jefe de lote, o a desempeñar cualquier otra función, y labora la mayor parte del año con la empresa; usted puede contratarlo como un trabajador permanente y dentro de su perfil de puesto le puede indicar que participa en la difusión de la oferta laboral y reclutamiento de trabajadores.
- 3 Cuide que las unidades de transporte donde se trasladan a los trabajadores estén en buenas condiciones mecánicas, que sean cómodas, higiénicas (no trasladar agroquímicos en ellas), que cuente con la documentación vigente que lo acredite estar en posibilidades de movilizar trabajadores del campo, y muy importante que cuente con seguro de cobertura amplia. Si la unidad no es propiedad del intermediario, elaborar un contrato de servicio con el dueño de la unidad de transporte.
- 4 Recomendamos que cuando contrate trabajadores migrantes o residentes de las comunidades aledañas a las regiones agrícolas, busque la manera de estar siempre en contacto con el intermediario e informado de lo que sucede en esas localidades porque pueden ser aspectos relevantes que detonen en hechos trascendentales que impacten en la estabilidad de su empresa.



Recuerde que el productor o la empresa son solidariamente responsables de las actuaciones de los intermediarios y de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

7.3.3 Trabajadores extranjeros

En la legislación de nuestro país se indica que los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos que los trabajadores mexicanos, sin embargo, no podrán formar parte de las directivas sindicales.

Los trabajadores extranjeros requieren de un permiso de trabajo expedido por el Instituto Nacional de Migración (INM) para poder laborar legalmente en el país. Los patrones con necesidad de contratar trabajadores extranjeros deben obtener una constancia de inscripción ante el citado instituto para poder emplearlos.

Es importante que considere que no puede contratar más del 10 por ciento de trabajadores extranjeros respecto del total de trabajadores mexicanos. Por ejemplo, si usted tiene 1000 trabajadores, al menos 900 deben ser mexicanos y máximo 100 extranjeros.



Sugerimos que busquen asesoría adecuada para cumplir con los requisitos migratorios correspondientes. Los patrones que no cumplan con estas obligaciones podrán ser multados por el INM. Los trabajadores extranjeros gozan de los derechos tutelados por la Ley Federal del Trabajo a pesar de no contar con el permiso de trabajo correspondiente.

7.3.4 Reglamento Interior de Trabajo (RIT)

La LFT establece los requisitos mínimos que todo Reglamento Interior de Trabajo debe contener:

- 1 Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
- 2 Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- 3 Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- 4 Días y lugares de pago.
- 5 Normas para el uso de los asientos o sillas.
- 6 Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- 7 Labores insalubres y peligrosas.
- 8 Tiempo y forma en que los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- 9 Permisos y licencias.
- 10 Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
- 11 Forma en que se organizan las comunicaciones y comités que deben constituirse de acuerdo con la ley.
- 12 Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

El RIT es un documento importante para que el empleador establezca reglas claras y medidas disciplinarias al interior de la empresa. Debe ser depositado ante la autoridad competente y en el término que establezca la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, debe actualizarse cuando las condiciones de trabajo o la legislación cambien.



7.4 Control de asistencia

Para poder demostrar el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, se requiere que fijen de común acuerdo los días y la duración de la jornada de trabajo, y llevar un control de asistencia del trabajador para que quede documentado y en base a ello que se calcule el salario devengado es importante que incluya la hora de ingreso, la hora en la que inicie su (s) descanso (s) y en la que reinicie el trabajo y la hora que lo concluya.

La LFT establece claramente que en caso de un litigio laboral la autoridad competente únicamente eximirán de la carga de probar al trabajador respecto de las condiciones de trabajo, incluida la duración de la jornada de trabajo (incluida inicio, descansos y término) para lo cual debe contar con los documentos correspondientes, tales como recibos de pago, controles de puntualidad y asistencia firmados por el trabajador, los cuales tiene la obligación legal de conservar, ya que en caso de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador implicando esto una grave contingencia económica en caso de que el trabajador que demande exija el pago de horas extras o en su defecto, en caso de haber sido despedido por falta de asistencia, la prueba fehaciente en que consten dichas faltas.

En la práctica, en la mayoría de las demandas entabladas por los trabajadores, se demanda el pago de horas extras, incluso cuando no las laboran ya que de conformidad con el Artículo 784 fracción VIII de la LFT, la duración de la jornada del trabajador debe ser probada por el patrón. El Contrato Individual de Trabajo no es suficiente para acreditar la duración de la jornada de trabajo. A pesar de lo anterior, se recomienda incluir cláusulas en los contratos individuales de trabajo que señalen:

- La obligación de los trabajadores de checar sus horas de entrada y salida, así como los momentos en los que salga a tomar alimentos y/o descansar y que señalen.
- La prohibición de trabajar tiempo extraordinario sin una orden por escrito de la Empresa autorizando al trabajador a laborarlo.
- La jornada de trabajo y la posibilidad de repartir las horas de trabajo de conformidad con el Artículo 59 de la LFT.

En caso de que se trate de una falta de asistencia o retardo, debe quedar constancia en un acta administrativa que deberá ser firmado por el trabajador.

Para el caso de que existan empleados a los que debido a las actividades que desarrollan sea imposible sujetarlos a controles de asistencia, como por ejemplo la fuerza de ventas, sugerimos establecer una cláusula dentro de los contratos individuales de trabajo que señale que, dada la naturaleza de las obligaciones asumidas por el empleado, no estará sujeto a ningún tipo de control de asistencia y que siendo su obligación laborar únicamente jornada ordinaria de 48 horas a la semana con descanso, esta bajo su responsabilidad cumplirlo.



7.5 Pago de Salarios

La legislación laboral establece ciertos aspectos que debe considerarse y que están relacionados con el pago de los salarios a los trabajadores, a continuación, se indican:

- 1 Cuando se contrate al trabajador por jornada, a destajo, por rendimiento o por tarea, su percepción no debe ser inferior al salario mínimo general diario de la región en donde desempeñe el trabajo o del salario mínimo profesional en caso de existir.
- 2 Los trabajadores deben disponer libremente de sus salarios.
- 3 El patrón debe pagar el salario directamente al trabajador, recabando el recibo firmado correspondiente y NO a través de los intermediarios contratistas
- 4 Para los trabajadores eventuales y estacionales el plazo para el pago del salario nunca debe ser mayor de una semana. NO debe pagarse a los trabajadores hasta el final del contrato.
- 5 El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.
- 6 Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario puede efectuarse por medio de depósito de cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico. Las tarjetas de nómina únicamente deben tenerlas los trabajadores, NO los intermediarios contratistas, ni los encargados o dueños de las tiendas de consumo.
- 7 El pago del salario se efectúa en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, NO fuera de la empresa.
- 8 El pago debe efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. NO a la llegada a sus pueblos de origen o residencia.
- 9 NO deben realizarse descuentos en los salarios de los trabajadores, salvo en los casos y con los requisitos que se establecen en el Artículo 110 de la LFT.
- 10 Tampoco deben realizarse deducciones salariales como medida disciplinaria.

7.5.1 Recibos del pago de salario y prestaciones

La LFT establece que los patrones tienen la obligación de conservar y exhibir en caso de un juicio laboral los comprobantes de pago de salarios, participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos primas dominical y vacacional que correspondan a los trabajadores, en caso de un litigio laboral ante la autoridad competente, el trabajador queda eximido de la carga de probar el pago de estos conceptos y es al patrón a quien corresponde exhibir los documentos inherentes, pues en caso de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador implicando esto una grave contingencia económica si el trabajador que demande alegue que nunca se le pagaron los conceptos antes señalados.

Por lo anterior sugerimos que en los recibos de pago de salario de la Empresa se establezca el **pago de todas y cada una de las prestaciones** que se otorgan a cada empleado describiendo claramente tanto el concepto como la fecha y el monto que se paga, y que sean firmados por el trabajador de recibido.

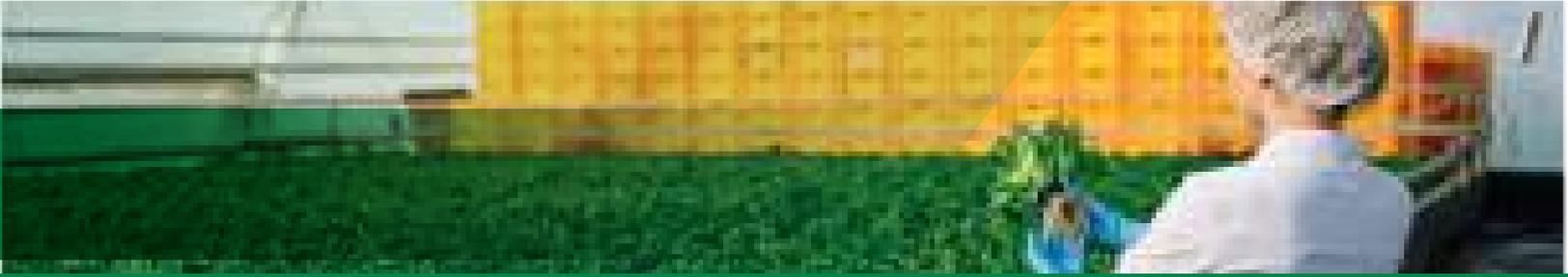
El Comprobante Fiscal Digital por Internet ("CFDI"), debe contener los siguientes datos:

- 1 El nombre de la Empresa RFC, Régimen fiscal, Registro Patronal.
- 2 Nombre del empleado, RFC, CURP, fecha de ingreso, número de seguridad social.
- 3 Fecha y hora, periodo, días que se están pagando, puesto, departamento, salario diario integrado, jornada, tipo de salario.
- 4 Percepciones (sueldo, séptimo día, gratificación).
- 5 Deducciones (ISR, IMSS).

A fin de contar con una mayor protección, sugerimos añadir que se le otorga a la Empresa el más amplio finiquito y liberación de responsabilidades que en derecho proceda y que únicamente laboró su jornada ordinaria de trabajo con motivo del contrato individual de trabajo celebrado con la empresa y que el único tiempo extraordinario en que prestó sus servicios, es aquél que aparece remunerado en el recibo.



Es recomendable en los recibos se refleje el descuento de salario por falta injustificada de los empleados ya que cuando éste firme su recibo de nómina, se contará con un elemento adicional para comprobar una falta de asistencia.



7.6. Recomendaciones de buenas practicas

7.6.1. Profesionalización del departamento de Recursos Humanos

Consideramos que uno de los aspectos medulares en las empresas es crear y/o profesionalizar el área de Recursos Humanos, por los siguientes motivos:

- 1 Para poder tener control sobre las obligaciones y los derechos patronales con sus trabajadores directos y atender sus necesidades oportunamente.
- 2 Generar un programa de salud y seguridad en el trabajo que permita disminuir los riesgos Laborales y al mismo tiempo aumente la armonía en la relación obrero-patronal y la productividad.
- 3 Formalizar la relación de trabajo con los proveedores de mano de obra (cuando aplique) con el objetivo de mantener un entorno Laboral sano a través del contrato correspondiente.
- 4 Aplicar encuestas de satisfacción a los trabajadores, respecto del servicio y trato por parte de los proveedores de mano de obra o intermediarios contratistas.
- 5 Implementar una política de cumplimiento de obligaciones para mantenerse siempre un paso adelante sobre los requerimientos de los trabajadores.
- 6 Ofrecer capacitación y entrenamiento a sus mandos medios en:
 - Liderazgo y manejo de áreas
 - Inclusión
 - Identificación y prevención del acoso y abuso (buen trato)
 - Representación Laboral

Mecanismos de diagnóstico:

- 1 Medir y analizar la rotación de personal, sus principales factores, establecer objetivos de acuerdo con sus necesidades y realizar las acciones necesarias.
- 2 Medir y analizar el clima Laboral entre sus trabajadores para identificar áreas de oportunidad e implementar acciones para atender las inquietudes más relevantes de los trabajadores.
- 3 Cumplimiento legal e identificar las áreas de riesgo.
- 4 Involucrarse en las problemáticas de la o las comunidades donde operan, entender sus necesidades y establecer un plan, de acuerdo con las políticas y misión de la empresa, para incidir positivamente y de acuerdo con las posibilidades de la empresa, para solucionar dichos problemas.



El cumplimiento de las obligaciones patronales representa un beneficio, no solo para los trabajadores, sino también para la empresa y para la sociedad en general **y es importante mencionar que las entidades gubernamentales tienen a su vez la responsabilidad de responder a este cumplimiento con soluciones de infraestructura y programas de atención para los trabajadores del campo.**

7.6.2 Formación de Comités de Trabajadores (Anexo 4)



Existen beneficios de contar al interior de la empresa con Comités de Trabajadores, dichos comités no se contraponen con la figura sindical:

- Atender directamente las inquietudes de los trabajadores, lo cual genera confianza, muestra entendimiento y trae como resultado Mayor compromiso con el trabajo.
- Agiliza la toma de decisiones para resolver problemas.
- **Reduce la cantidad de reuniones individuales** que debe de tener si debe atender a todos y **esto hace más eficiente el trabajo de todos.**
- Se convierte en la voz de sus compañeros.

¿Sabías que se puede aprovechar la obligación que impone la ley para crear un protocolo contra la discriminación y la violencia en el trabajo, con la participación de patrón y trabajadores para iniciar una relación sana.?



Ejemplo de situaciones en las que un comité o representante participan:

- 1 Peligros y asuntos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo
- 2 Trato digno (acoso, hostigamiento, abuso)
- 3 Transporte de personal
- 4 Servicio de comedor
- 5 Herramientas de trabajo
- 6 Capacitación
- 7 Asuntos Laborales (Contrato, nomina, horario Laboral, tiempo extra, vacaciones y otros)
- 8 Manejo de agroquímicos

Funciones de un comité o representante:

- 1 Escuchar a sus compañeros
- 2 Recolectar inquietudes y/o problemas en el trabajo
- 3 Organizarlos por tema y prioridad
- 4 Comunicar y negociar soluciones viables con el productor
- 5 Aportar y ser parte de la solución

Qué necesita antes de fomentar la participación:

- 1 Entender si necesita un representante o comité de trabajadores, esto depende de cuantos trabajadores tiene.
 - Se recomienda, por ejemplo: un representante por cada 10 trabajadores.
 - Un comité de 3 o 4 personas, para un grupo de 100 trabajadores, heterogéneo en cuanto a género, edad, puesto, grupo étnico etc...
- 2 Conocer si tiene grupos vulnerables, por ejemplo: personal indígena, madres solteras, migrantes, etc. Debe tener esto en cuenta para la toma de decisiones y no excluir a ningún grupo minoritario.
- 3 Asignar a una persona para que atienda al representante o a un equipo para que atienda al comité.
- 4 Debe capacitar a todo el personal.
 - Al representante o comité sobre qué consiste esta función y como contribuye para solución de problemas y su responsabilidad.
 - A los trabajadores para que sepan que va a suceder y cómo va a funcionar.
 - A los trabajadores de confianza sobre cómo llevar las reuniones con el representante o comité y su responsabilidad.

Cómo fomentar la participación:

- 1 Comunicar clara y abiertamente a todos los trabajadores lo que se busca
- 2 Generar espacios de dialogo para entender las preocupaciones de todos
- 3 Invitar a todo el personal, pero nunca forzar a alguien
- 4 Generar un proceso de selección transparente
- 5 Dejar muy claro que no es un tema sindical
- 6 Poner un buzón de recomendaciones y quejas

7.6.3. Acciones para mejorar el clima laboral

Por los acontecimientos recientes de conflictos laborales en el sector, proporcionamos algunas recomendaciones para mejorar condiciones de trabajo y la relación con los trabajadores.

- 1 Proveer agua potable y descansos adecuados a los trabajadores durante toda la jornada Laboral, capacitándolos para que sepan administrar el consumo de agua y los descansos.
- 2 Proveer herramientas adecuadas y seguras para que los trabajadores puedan hacer su trabajo.
- 3 Pagarles completo y puntualmente.
- 4 Respetar el horario de trabajo, los descansos para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos e ir al baño.
- 5 Ofrecer un lugar donde los trabajadores puedan tomar sus alimentos bajo la sombra.
- 6 Ofrecer baños limpios y separados para hombres y mujeres, con agua, papel higiénico y jabón.
- 7 Trasladar a los trabajadores en un transporte seguro, evitar mover a las personas en camionetas abiertas donde el riesgo es muy alto.
- 8 No exponerlo a condiciones climáticas extremas.
- 9 Mejorar la organización en el trabajo
- 10 Darles un Buen Trato.
- 11 Pagar el Seguro Social y prestaciones de ley oportunamente y con el salario o correspondiente.
- 12 No contratar menores de 18 años
- 13 Establecer sistemas de control para erradicar la mano de obra infantil y paralelamente un sistema de protección para los hijos de sus trabajadores
- 14 Apoyar para atender las necesidades básicas de las comunidades de origen o residencia de los trabajadores.
- 15 Gestionar con las dependencias de gobierno acercar servicios institucionales para mejorar el bienestar y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- 16 Brindar viviendas dignas e higiénicas a los trabajadores migrantes.
- 17 Alejarse de toda práctica que pueda asemejarse a trabajo forzoso o trata, como: retención de salarios e identificaciones, impedir el libre tránsito, es decir que puedan salir del lugar de trabajo.



Por muy simples que parezcan estas acciones, realmente mejoran las condiciones y clima laboral así como la relación con los trabajadores y eventualmente la productividad y la permanencia en el empleo.

7.7. Aplicar para la obtención de certificaciones de Responsabilidad Social

De manera voluntaria la empresa podría incorporarse a esquemas de certificación de **Cumplimiento Social**, que la lleve a alcanzar los Mayores estándares de bienestar Laboral y social para los trabajadores y sus familias, ejemplos de **certificaciones**:

Con alcance a nivel nacional:

Certificación Empresa Agrícola Responsable (CEAR)

El CEAR es una marca de certificación propiedad de la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, A. C. (AHIFORES) www.ahifores.com

El Certificado Empresa Agrícola Responsable (CEAR), es una herramienta diseñada para que los productores agrícolas evalúen su nivel de cumplimiento en el ámbito de Responsabilidad Social, apegado a lo que establece la legislación vigente en México y los respectivos instrumentos internacionales vinculantes.

Los estándares que conforman la Métrica de la Certificación Empresa Agrícola Responsable se basan en las directrices del Programa Mundial de Cumplimiento Social (GSCP), en el Ethical Charter, en los acuerdos de la OIT ratificados por nuestro país, en el Anexo 23-A Capítulo Laboral del Acuerdo Trilateral de Comercio USA-México-Canadá, en la Reforma Laboral 2019 y en las Normas Oficiales Mexicanas aplicables.

Empresa Socialmente Responsable (ESR)

Distintivo que entrega el Centro Mexicano para la Filantropía, A. C., Mayores informes en www.cemefi.org

Programa de Autogestión

Impulsado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para ayudar a las empresas con las inspecciones en materia de seguridad laboral.

Con alcance a nivel Internacional:

Global GAP

Es una norma mundial que certifica las buenas prácticas agropecuarias.

www.globalgap.org

Representante en México:

villegas@globalgap.org

+52 553 7075399

Auditoría Ética y Social para miembros de Sedex (SMETA)

Auditoría que avala que las empresas cumplen con el código de la Iniciativa de Ética Comercial (ETI) www.ethicaltrade.org | Sedex (Plataforma de intercambio de información de cumplimiento social y ambiental) www.sedexglobal.com

Fair Trade USA

Es una certificación que se otorga a las empresas, principalmente del sector agrícola por demostrar prácticas de comercio justo y que a su vez tiene un beneficio directo a los trabajadores. www.fairtradecertified.org

Ethical Food Initiative (EFI)

Iniciativa de alimentos éticos es un certificado que se entrega a las empresas dedicadas al sector alimenticio que cumplen con requerimientos de comercio ético y que a su vez tiene un beneficio directo para los trabajadores. www.equitablefood.org

Responsabilidad Social 8000 (Social Accountability 8000), www.sa-intl.org/sa8000



8. PREOCUPACIONES DEL SECTOR AGROPECUARIO



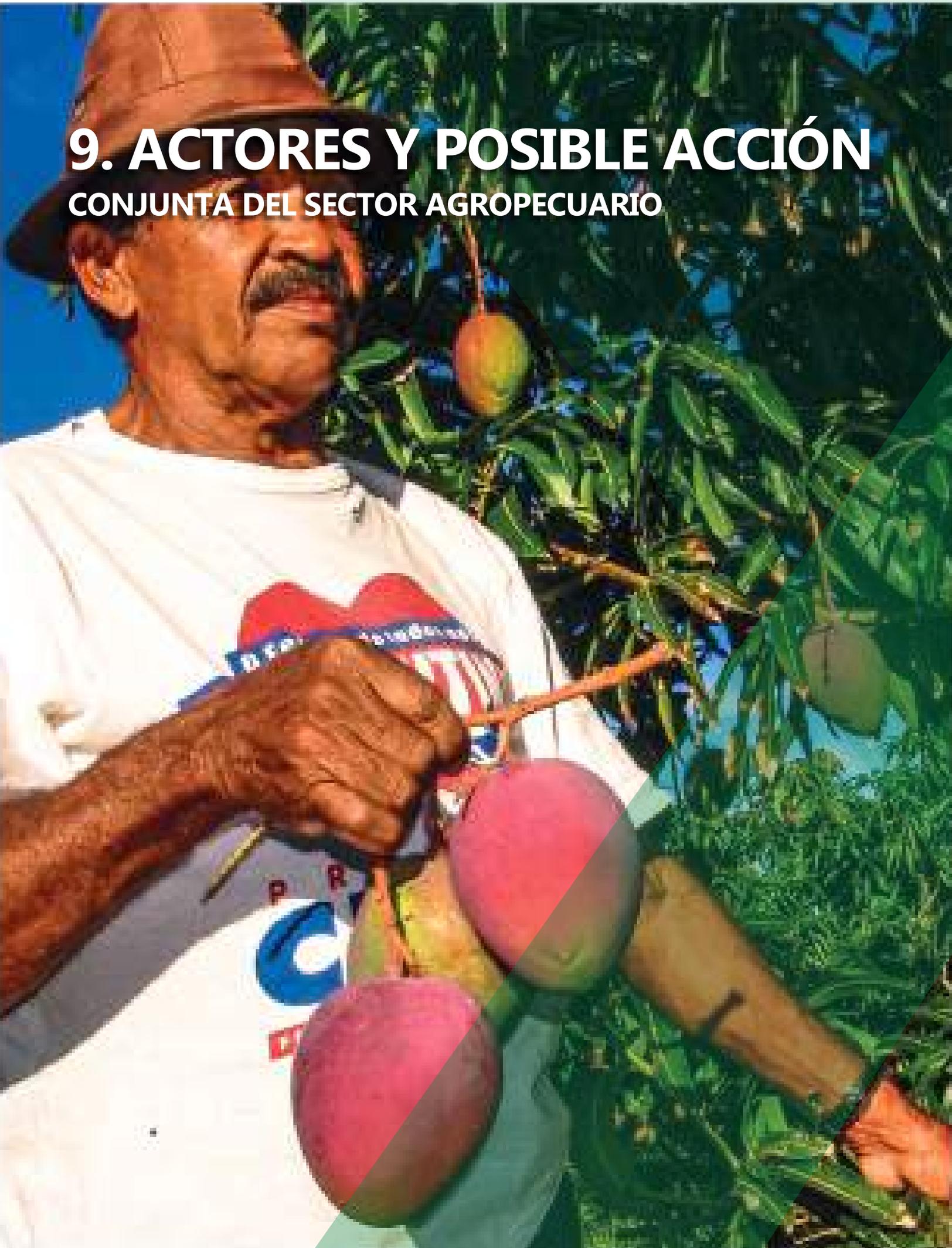
En esta sección se plantean preocupaciones y dudas relacionadas con la Reforma Laboral y cómo van a operar las instituciones encargadas de la implementación.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán sustituidas por Tribunales Laborales dependiendo del Poder Judicial.

- 1 Esperamos que se haga una transición ordenada y que cuente con personal calificado e infraestructura adecuada para cumplir con su cometido
- 2 ¿Qué sucede si por la temporada de cosecha (que en ocasiones es muy corta) necesito contratar un 40% más de trabajadores y ya vienen afiliados a un sindicato?
 - ¿Forzosamente tengo que firmar un CCT porque representan el 30% de la plantilla Laboral?
 - ¿Su periodo Laboral sea de 3 meses?
 - El contrato colectivo de trabajo se puede celebrar por tiempo determinado (esos 3 meses)
 - ¿Qué implica para una empresa?
 - ¿Existe un plazo para acordar las condiciones?
- 3 El procedimiento de las demandas ante los Tribunales Laborales tendrá nuevas reglas y requisitos.
 - **La representación de 30% de los trabajadores solo es un requisito previo para que pueda emplazar a huelga, pero la aprobación de un CCT es del 50% más uno de los trabajadores, no hay que caer en chantajes. En todo momento tendrá que intervenir la autoridad y lo hará del conocimiento del patrón, no habrá sorpresas. No hay que precipitarse habrá espacio de negociación.**
 - ¿Habrá presencia de estos centros a nivel municipal?, solo se menciona que tendrá el número de delegaciones que se considere necesario constituir, aunque se desconocen los criterios para esta definición. Al sector agropecuario nos preocupa por la naturaleza del trabajo y ubicación de las empresas en zonas rurales.
Las delegaciones tendrán que llegar a todos los municipios de la República Mexicana
 - ¿Habrá trámite en línea en caso de que estos centros solo se ubiquen a nivel estatal?
presencial y en línea
- 4 Se modifica el artículo 283 en su fracción II, para añadir la obligación que ya existía para los patrones de dar de manera gratuita habitaciones adecuadas e higiénicas, que tales viviendas cuenten con agua potable y tengan piso firme.
 - Aplica a todos los trabajadores y se puede cumplir a través de INFONAVIT
 - ¿Qué sucede si el trabajador decide regresar y no gozar de la vivienda por así convenir a sus intereses?



9. ACTORES Y POSIBLE ACCIÓN CONJUNTA DEL SECTOR AGROPECUARIO



9.1. Creación de un Observatorio Laboral Agropecuario

Una oportunidad de participación ciudadana en asuntos públicos es a través de los llamados observatorios, donde su función principal es la vigilancia, evaluación y control de ciertos temas de la vida pública y en donde se puede aportar y/o solucionar ya sea por el gobierno y/o la sociedad civil.

Observar de manera organizada lo que sucede en nuestro entorno, los cambios en la legislación aplicable, nos da la posibilidad de proponer soluciones y platicar de problemas relacionados con nuestro sector, genera y acopia información indispensable para los análisis y desarrollo de planes de acción.

Se recomienda la creación del Observatorio Laboral del sector agropecuario encabezado por el Consejo Nacional Agropecuario (CNA) y con el apoyo de organizaciones del sector como la Alianza Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, A. C. (AHIFORES), entre otras. Entendiendo que quizá sea necesario contar con 2 o 3 ramificaciones: norte, centro, sur y sureste del país.

Ejemplo de la organización del Observatorio Laboral para el sector agropecuario.

Ejemplo de la organización del Observatorio Laboral del sector agropecuario.



9.2 Directorio de organismos gubernamentales y del sector agropecuario

En esta sección encontrará información de contacto de las dependencias de gobierno y otras organizaciones del sector agropecuario que podrá consultar para Más información, no solo de la Reforma Laboral, sino para cualquier duda que tenga relacionada con su actividad económica.

Algunas de estas dependencias se encuentran a nivel nacional, por lo que recomendamos que también busque información de las dependencias locales de acuerdo al estado de la república donde se encuentre.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Av. Paseo de la Reforma, Del. Cuauhtémoc 93,
Col. Tabacalera, Ciudad de México. C.P. 06030
Teléfono: (55) 2000 5300
Atención a la ciudadanía: (55) 2000 5300
atencion_ciudadana@stps.gob.mx

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)

Boulevard Adolfo López Mateos 1968,
Los Alpes, Ciudad de México. C.P. 01010
Teléfono: 59 98 2000
Atención a la ciudadanía: 01 800 911 7877
www.gob.mx/profedet
orientacionprofedet@stps.gob.mx

Instituto Nacional de Migración

Avenida Homero 1832,
Los Morales Polanco, Del. Miguel Hidalgo, Ciudad de México. C.P. 11510
Teléfono: 53872400
Atención a la ciudadanía: 01 800 00 46264
www.gob.mx/inm

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER)

Municipio Libre 377,
Santa Cruz Atoyac, Ciudad de México. C.P. 03310
Teléfono: (55) 38711000
Atención a la ciudadanía: 01800 8822676
contacto@sagarpa.gob.mx

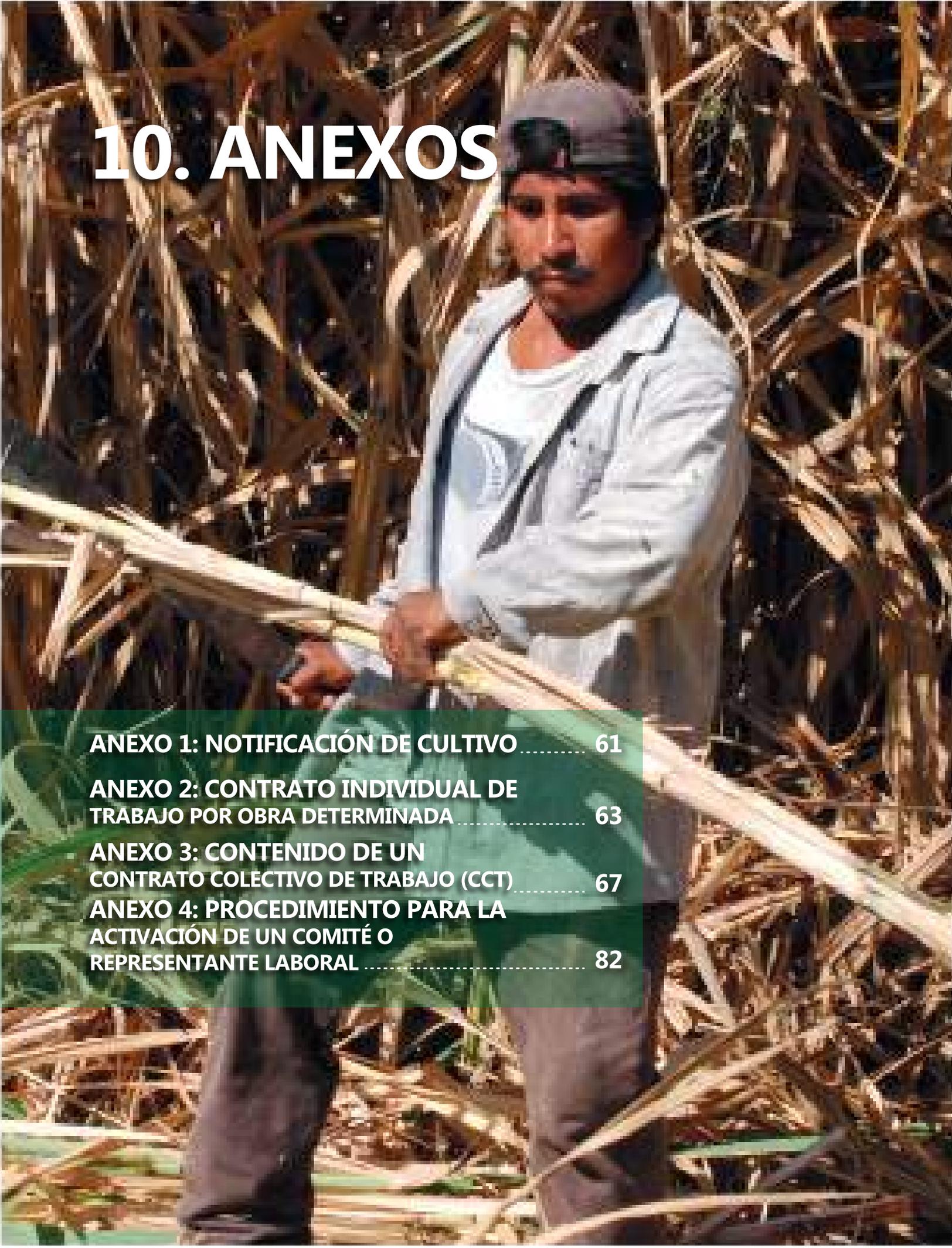
Consejo Nacional Agropecuario (CNA)

Xola 914 esquina con Juan Sánchez Azcona
Colonia Narvarte, Delegación Benito Juárez
Ciudad de México, C.P. 03020
Tel. (55) 5488 9700
cna@cna.org.mx

Alianza Hortofrutícola para el Fomento de la Responsabilidad Social, A. C. (AHIFORES)

info@ahifores.com

10. ANEXOS



ANEXO 1: NOTIFICACIÓN DE CULTIVO	61
ANEXO 2: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA	63
ANEXO 3: CONTENIDO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT)	67
ANEXO 4: PROCEDIMIENTO PARA LA ACTIVACIÓN DE UN COMITÉ O REPRESENTANTE LABORAL	82

Anexo 1: Notificación de cultivo

**NOTIFICACION DE CULTIVO
SE DEBE PRESENTAR AL INICIO DE TEMPORADA.**

- 1 TARJETA PATRONAL**
- 2 LLENAR FORMATO DE NOTIFICACION DE CULTIVO (SE OTORGA AQUÍ)**
- 3 PERMISO DE SIEMBRA ACTUAL**
- 4 PAGO DE AGUA ACTUAL**
- 5 ACREDITACIÓN DE LAS TIERRAS**
 - SI SON PROPIAS: TÍTULO DE PROPIEDAD**
 - SI SON RENTADAS: CONTRATO DE ARRENDAMIENTO**
- 6 SI ES PERSONA MORAL: COPIA DEL PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL**
- 7 SI ES PERSONA FÍSICA: INE Y TARJETA PATRONAL**

**SUBDELEGACION IMSS
AFILIACION VIGENCIA**

Anexo 2: Contrato Individual de trabajo por obra determinada

Contrato de Trabajo por Temporada de cosecha (en lo sucesivo el "Contrato") que celebran, por una parte, Agrícola XXXX S.P.R. de R. L. con RFC XXXX (en lo sucesivo la "Empresa"), como patrón, representada por XXXXX con CURP XXXXX y RFC XXXXX, y por la otra, _____ con CURP _____ y RFC _____ (en lo sucesivo el "Empleado"), por su propio derecho, el que sujetan al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

I. La Empresa declara ser una sociedad mexicana legalmente constituida y existente de conformidad con las leyes mexicanas y se dedica principalmente a la agroindustria y en específico a la producción de zarzamora ubicada en la calle XXXXX

II. La Empresa, para la consecución de su objeto social, requiere contratar a una persona que desempeñe el puesto de Labores Agrícolas.

III. El Empleado ha manifestado a la Empresa contar con la capacitación y los conocimientos necesarios para laborar como cosechador motivo por el cual las partes han celebrado el presente contrato que se contiene al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

Cláusula 1.- El Empleado se obliga a prestar sus servicios personales a la Empresa con el puesto de Cosechador de _____ con las actividades de acuerdo a la descripción de puesto y se obliga a desempeñar en todo momento con la mayor diligencia y eficiencia. La obligación principal del Empleado consiste, en forma enunciativa más no limitativa, en Cosecha. El Empleado acatará siempre en todos sus actos las órdenes e instrucciones dadas por las personas designadas por la Empresa y por el período que dure la cosecha de _____ en los campos mencionados en el presente instrumento. El Empleado conviene expresamente en observar las normas de conducta, el Reglamento Interior de Trabajo, prácticas mercantiles éticas y de trabajo de la Empresa durante el desempeño de sus labores, así como cumplir con las leyes locales de la República Mexicana.

Cláusula 2. – Si dentro de los treinta días siguientes a la celebración del presente Contrato, la Empresa determina que el Empleado no cuenta con los conocimientos, capacitación, habilidades o en general los requerimientos necesarios para desarrollar las actividades inherentes al puesto, como lo declaró anteriormente, este Contrato se dará por terminado sin mayor responsabilidad para la Empresa, en términos de la fracción Primera del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 3.- El presente Contrato es celebrado por Temporada de cosecha 2019-2020 en el cultivo de _____ en los predios mencionados en el presente instrumento así como también podrá darse por terminado por cualquiera de las causas contenidas en el Art. 53 de la Ley Federal del Trabajo o rescindido sin responsabilidad para la Empresa en caso de que el Empleado incurra en las causas incluidas en el Art. 47 de la Ley antes mencionada.

Cláusula 4.- Tomando en consideración la naturaleza confidencial del trabajo que desempeñará el Empleado y que se han cubierto los requisitos legales correspondientes, ambas partes reconocen y convienen que el Empleado es y será considerado como un Empleado Eventual para todos los efectos legales a que haya lugar.

Cláusula 5.- Las partes convienen que el lugar principal, donde el Empleado prestará sus servicios será el ubicado en:XXXX

Así como en cualquier área o en cualquier otro espacio dentro de la Empresa o establecimiento que se

requiera en virtud de la naturaleza del trabajo del Empleado, manifestando expresamente que faculta a la Empresa para reubicarlo libremente de un lugar a otro en el entendido de que su salario base será respetado.

Cláusula 6.- Considerando la naturaleza del trabajo que se contrata y siendo necesaria una jornada de tiempo completo, las partes acuerdan sujetarse a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo en los artículos 58, 59, 60, 61 y 62, y establecen que la duración de la jornada de trabajo será de 48 horas semanales. El horario será determinado por el PATRON, de acuerdo a las necesidades del ciclo agrícola, respetando los máximos legales. Dicho horario de trabajo podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del servicio y en los términos del Reglamento Interior de Trabajo vigentes en la Empresa.

Cláusula 7.- El Empleado está obligado a checar su tarjeta de asistencia o lista correspondiente de entrada y salida de su jornada de trabajo, debiendo de firmar estas cada vez que la Empresa se las entregue, por lo cual el incumplimiento a este requisito u obligación se tomará como falta injustificada sin estas no se encontrasen firmadas, para todos los efectos legales correspondientes y se le aplicarán sanciones que para tal efecto prevea el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 8.- Queda prohibido que el Empleado labore tiempo extraordinario obligatorio, y solo se le cubrirá el pago por horas extras, cuando labore fuera de su horario normal de trabajo que tenga último asignado, siempre que aquellas, sean autorizadas previamente y por escrito, por el Empleado, por lo que la Empresa, deberá recabar dicha autorización. La única manera en que la Empresa podrá ordenar, y el Empleado estar obligado a la prestación de servicios en jornada extraordinaria, será por escrito en una lista de consentimiento, que extienda la Empresa y firme el empleado, sin este requisito le está prohibido al trabajador laborar horas extras y al patrón ordenar la ejecución de labores.

La lista de consentimiento por escrito para laborar en jornada extraordinaria deberá reunir los siguientes requisitos:

1. - Nombre del Empleado que laborará tiempo extraordinario,
3. - Lugar y fecha en que se expide, y
4. - El día con fecha exacta en que se laborará en jornada extraordinaria, así como las horas extras que comprenderán las labores en jornada extraordinaria.
- 5.- Firma de consentimiento de que laborará tiempo extraordinario.

La falta de cualquiera de los requisitos antes especificados trae como consecuencia la invalidez total de este consentimiento para laborar horas extraordinarias y no producirá efecto legal alguno entre las partes. Desde estos momentos acuerdan las contratantes que la falta de la firma para laborar en jornada extraordinaria de labores trae como consecuencia que el Empleado no esté obligado a acatar orden alguna para laborar horas extras.

Cláusula 9.- Durante la vigencia del presente Contrato, el Empleado percibirá como salario por la prestación de los servicios y el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el presente instrumento, un salario diario de \$ [] (pesos 00/100 M.N), a pagar en la moneda de curso legal en México. Dicha remuneración se pagará los días sábado.

Cláusula 10.- La Empresa se obliga a otorgar los días de pago de salarios un recibo en favor del Empleado por la totalidad de los sueldos devengados hasta esa fecha.

Cláusula 11. – El “Trabajador” disfrutará de un día de descanso semanal, el cual será determinado por el PATRÓN de acuerdo con las necesidades del ciclo agrícola y esta será rotativa”.

Cláusula 12.- Durante la vigencia del Contrato El Empleado disfrutará de los días de descanso obligatorios señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, percibiendo su salario íntegro.

Cláusula 13.- El Empleado disfrutará de manera proporcional al tiempo trabajado de un período vacacional de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo. El salario por el período antes mencionado también queda pagado con la cantidad señalada en la cláusula 9. Adicionalmente, la empresa cubrirá

al Empleado una prima del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

Cláusula 14.- El Empleado disfrutará de manera proporcional al tiempo trabajado del aguinaldo, debido a 15 días de salario por año. Esta cantidad se cubrirá a más tardar el 20 de Diciembre.

Cláusula 15.- La Empresa, a su discreción, podrá establecer incentivos que permitan motivar al Empleado, ofreciendo a éste alguna prima, gratificación o premio. En cada caso, la Empresa fijará a su entera discreción así como determinará en qué momento y en qué condiciones nace el derecho del Empleado a recibir dicha prima, gratificación o premio. La Empresa no adquiere por este motivo obligación de ninguna especie, pues será absolutamente voluntario de su parte otorgarlos, motivo por el cual podrá establecer o no los sistemas de incentivos descritos con anterioridad. La Empresa podrá modificar, aumentar o reducir a su entera discreción y podrá igualmente cancelarlos sin que por ello el Empleado tenga derecho a pago o compensación alguna.

Cláusula 16.- El Empleado declara expresamente a la Empresa que está facultada para celebrar el presente Contrato; que no ha celebrado otros contratos y que no ha adquirido compromisos u obligaciones de ningún tipo para con ninguna otra persona o Empresa que le impidan en forma alguna dar cumplimiento a las obligaciones que asume conformidad con el presente Contrato.

Cláusula 17.- En atención a las actividades que realiza la Empresa y dada la necesidad de mantener en absoluta confidencialidad los procesos de fabricación y de cualquier otra naturaleza, el Empleado se obliga a guardar escrupulosamente los secretos de fabricación de los productos, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como los asuntos administrativos, cuya divulgación puede causar perjuicios a la Empresa en la inteligencia de que el incumplimiento específico de esta obligación lo hará acreedor a la rescisión de su Contrato de trabajo sin responsabilidad para la Empresa de conformidad con el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo y a las penas que impone el Código Penal en sus artículos 210 y 211 a quienes incurran en el delito de revelación de secretos.

Cláusula 18.- Queda estrictamente prohibido al Empleado recibir regalías o contraprestación alguna por parte de proveedores, clientes o similares. El Empleado deberá observar las reglas previamente señaladas por la Empresa para las compras a proveedores, así como en el otorgamiento de términos y precios de venta a clientes, de igual manera el primero de los señalados guardará para con la Empresa la máxima fidelidad para con los procesos de trabajo como los señalados en la presente cláusula y cualquier otro en el que siempre velará por los intereses de este último.

Cláusula 19.- El Empleado recibe un ejemplar del Reglamento Interior de Trabajo vigente en la Empresa y aplicable a todos los empleados de la misma, obligándose a su debida observancia, no pudiendo alegar ignorancia o desconocimiento del mismo con respecto de las normas contenidas en ella.

Cláusula 20.- La Empresa se obliga a afiliar al Empleado al Instituto Mexicano del Seguro Social. El Empleado queda obligado a sujetarse a los reconocimientos médicos que ordene la Empresa, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 21.- La Empresa se compromete a capacitar y adiestrar al Empleado de acuerdo con el Plan y los Programas de Capacitación y Adiestramiento debidamente elaborados. Asimismo, el Empleado se obliga a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos de aptitudes que sean requeridos.

Cláusula 22.- Ambas partes convienen que, salvo por lo anteriormente estipulado, este instrumento se regirá de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo; asimismo, para toda controversia derivada de la interpretación, ejecución y cumplimiento de este Contrato, las partes expresamente se someten a la jurisdicción y competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de XXXX.

Cláusula 23.- Todos los pagos que deban hacerse al Empleado conforme al presente Contrato están sujetos a las retenciones aplicables conforme a las disposiciones legales aplicables en materia de impuestos presentes o futuros mexicanos de carácter federal, estatal o municipal.

Cláusula 24.- Para los efectos de notificaciones, consentimientos, autorizaciones, declaraciones, aprobaciones, documentos y demás comunicaciones, la Empresa declara ser una Sociedad debidamente constituida de conformidad con la declaración I del presente contrato, el Empleado declara ser de nacionalidad Mexicana, de XX años de edad, estado civil XXX con domicilio XXXX

Leído el presente CONTRATO e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firman por duplicado en XXXX; el XXXX de 20XX, en presencia de los testigos designados

EL EMPLEADO

LA EMPRESA

Por: _____

Nombre:

Fecha:

Por: _____

Nombre:

Cargo: Representante legal.

Fecha:

Anexo 3: Contenido de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

- 1 Nombre y domicilio de los contratantes
- 2 Las empresas y establecimientos que abarque
- 3 Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada
- 4 Las jornadas de trabajo
- 5 Los días de descanso
- 6 Las prestaciones (aguinaldo, vacaciones y prima vacacional)
- 7 El monto de los salarios
- 8 Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento
- 9 Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial para quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa
- 10 Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse

Ejemplo de un Contrato Colectivo de Trabajo aplicable al sector agropecuario.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE POR TIEMPO INDETERMINADO CELEBRAN POR UNA PARTE _____ REPRESENTADA POR _____ EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, EN ADELANTE "LA EMPRESA" QUIEN TIENE SU DOMICILIO UBICADO EN _____ Y POR LA OTRA EL SINDICATO _____ REPRESENTADO _____ EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y POR LOS C.C. _____ COMO APODERADOS, A QUIEN SE LE IDENTIFICARA COMO "EL SINDICATO" BAJO LAS CLÁUSULAS QUE SE OTORGAN EN VISTA DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I.- Declara la "EMPRESA"

- a) Ser sociedad legalmente constituida, de acuerdo con las Leyes Mexicanas dedicada principalmente a _____ y lo viene haciendo en el lugar ubicado en _____
- b) Que para alcanzar sus fines sociales cuenta con toda la infraestructura necesaria, así como los recursos humanos y materiales que se requieren en el domicilio antes señalado, y elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones que tiene con sus trabajadores y que está constituida con autonomía absoluta de cualquier otra sociedad con la que tenga relación o pueda vincularse para el cumplimiento de sus objetivos.
- c) Que designan como Apoderados para que representen a la EMPRESA a los Licenciados _____ a quienes confieren todas las facultades generales de representación, las que podrán ejercer conjunta o separadamente, particularmente en todo lo relativo a este contrato.

II.- Declara "EL SINDICATO"

- a) Ser una Organización Sindical legalmente constituida y registrada ante las autoridades correspondientes y competentes de acuerdo a las Leyes Mexicanas con domicilio legal en _____

b) Que en su calidad de titular de representante de la mayoría de los trabajadores al servicio de "LA EMPRESA" celebra este Contrato Colectivo de Trabajo su Secretario General por medio del cual quedan vinculadas las partes en ejercicio de las facultades con que cuenta, designa como apoderados y representantes de dicha organización y de los trabajadores afectos a este Contrato ante "LA EMPRESA" y toda clase de autoridades, quienes podrán ejercer tales facultades conjunta o separadamente.

III.- Declaran ambas partes:

a) Que en vista de lo señalado en los puntos anteriores las partes proceden a celebrar para efectos de su registro ante la autoridad competente este Contrato Colectivo de Trabajo mediante el cual se rigen las relaciones Obrero-Patronales en la Unidad Económica Antes mencionada bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

CAPÍTULO PRIMERO DEFINICIONES

PRIMERA.- Para efectos de mayor comprensión del contenido de este Contrato, así como su debida aplicación e interpretación, por acuerdo de las partes se establecen las siguientes:

DEFINICIONES

1. **ASPIRANTES EN CAPACITACIÓN:** Las personas que como aspirantes a trabajadores son objeto de capacitación y adiestramiento por parte de "LA EMPRESA" con la intención de poder ingresar a laborar a la misma cuando haya oportunidad de acuerdo con los requerimientos de la operación, en términos del artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo y de lo establecido en el Contrato.
2. **COMISIÓN MIXTA:** Las integradas por representantes de "LA EMPRESA", de "EL SINDICATO" y/o de los trabajadores con facultades para integrar los distintos organismos que con esta naturaleza establece la Ley, el Contrato y el Reglamento.
3. **CONTRATO:** Este Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones obrero patronales en la empresa.
4. **DELEGADOS Y/O REPRESENTANTES SINDICALES:** Las persona o personas que sea designadas por escrito por el Sindicato para tratar con la empresa asuntos relacionados con la Ley, el contrato y los trabajadores.
5. **"EMPRESA":** _____, con domicilio en: _____
6. **LEY:** Ley Federal del Trabajo.
7. **REGLAMENTO:** Reglamento Interior de Trabajo que contiene reglas obligatorias para las partes, formuladas de común acuerdo entre estas en base a lo establecido en la Ley.

8. SINDICATO: _____
9. TABULADOR: La relación de puestos y salarios que forma parte integrante de este Contrato.
10. TRABAJADORES CONTRATADOS CON PERIODO DE PRUEBA: aquellas personas que son contratadas y de los cuales es necesario verificar que cumplen con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita, en términos del artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo.
11. TRABAJADORES DE CONFIANZA: Aquellos trabajadores que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, así como los que realizan trabajos personales para la "EMPRESA".
12. TRABAJADORES DE PLANTA: Las personas contratadas por tiempo indeterminado para la realización de las labores ordinarias y permanentes de "LA EMPRESA".
13. TRABAJADORES CONTRATADOS EN CAPACITACIÓN INICIAL: Aquellos trabajadores que son contratados con el fin de que adquieran los conocimientos o habilidades necesarios para las actividades para la que vayan a ser contratados en términos del artículo 39-B de la Ley Federal del Trabajo.
14. TRABAJADORES ESTACIONALES DEL CAMPO O JORNALEROS: Son aquellos contratados para laborar en las actividades a que se dedica la empresa únicamente en determinadas épocas del año en términos del artículo 279 ter de la ley.
15. TRABAJADORES EVENTUALES DEL CAMPO: Son los trabajadores que, sin ser permanentes ni estacionales, desempeñan actividades ocasionales en el medio rural, que puede ser por obra o tiempo determinado.
16. TRABAJADORES SUPLENTE: aquellos que son contratados para cubrir las vacantes temporales de los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO CAMPO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

SEGUNDA.- Este Contrato se celebra por tiempo _____ y será aplicable en el centro de trabajo ubicado en _____

TERCERA.- Este Contrato será aplicable únicamente a los trabajadores sindicalizados al servicio de "LA EMPRESA", que presten sus servicios en los puestos o categorías señaladas en el tabulador que forma parte integrante de este Contrato, así como a los trabajadores en capacitación y aspirantes.

Son trabajadores de confianza y, en consecuencia quedan excluidos de la aplicación de este Contrato en términos del Artículo 184, de la Ley Federal del Trabajo, aquellas personas que, independientemente de la designación del puesto con que cuenten, realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, y las que se relacionen con trabajos personales del Patrón y aquellos que, por su naturaleza, deben estar bajo la dirección directa de este que en forma enunciativa más no limitativa a continuación se mencionan: Personal Administrativo, Supervisores y Jefes de área o Departamento, así como aquellos que intervengan en las labores propias al Control de Calidad y Despacho de _____

CUARTA.- Para efectos de la aplicación, interpretación, cumplimiento y en general para normar el comportamien-

to de las partes sujetas a este Contrato en sus relaciones, las mismas adoptan el comportamiento de privilegiar el diálogo, con buena disposición, ánimo de entendimiento y el cumplimiento de los fines y objetivos de la empresa, respetando los derechos de los trabajadores para conservar la armonía y el equilibrio entre las partes.

PRINCIPIOS LABORALES

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES GENERALES PARA EL TRABAJO

QUINTA. - Los Trabajadores que pretendan ingresar al servicio de "LA EMPRESA", para ello deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Estar apto física y mentalmente para trabajar, y no padecer enfermedades infecciosas, contagiosas, u otras que le impidan un desarrollo normal de las actividades que se requiera para el trabajo y/o ponga en riesgo la salud del personal al servicio de la empresa, en los términos establecidos por la ley.
- b) Que tenga y exhiba los siguientes documentos:
 - Acta de Nacimiento.
 - Credencial de Elector
 - Certificado de instrucción primaria y secundaria, así como aquellos en que consten las habilidades y conocimientos técnicos con que cuenta y que se requieran para el trabajo.
 - Los demás que requieran las leyes respectivas.
- c) Contar con las aptitudes, conocimientos y capacidad necesarios para desarrollar y desempeñar el puesto que se requiera.
- d) No haber sido separado por "LA EMPRESA" por causas atribuibles al trabajador.
- e) Entregar requisitada y firmada la solicitud de empleo de acuerdo con el formato preparado por "LA EMPRESA" con fotografía reciente.

SEXTA. - De acuerdo con las necesidades de "LA EMPRESA", el trabajo se desempeñará con el número de trabajadores que estrictamente requiera para las distintas actividades bajo las distintas modalidades de contratación previstas en el capítulo de definiciones de este contrato y en la ley, según corresponda

Del mismo modo en términos del Artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo, "LA EMPRESA" podrá contar con aspirantes a ser Trabajadores que podrán capacitarse y adiestrarse en los términos establecidos en este Contrato, los cuales podrán ser contratados bajo esta mecánica directamente por "LA EMPRESA" o bien asignados por alguna Institución gubernamental bajo el sistema de becas o cualesquier otro similar, hasta por un término de 6 meses, de acuerdo con la cláusula trigésima séptima de éste Contrato.

SÉPTIMA. - Los trabajadores Eventuales, Temporales, estacionales o jornaleros, así como los contratados para capacitación inicial, a prueba y los Suplentes, al igual que los de Planta que ocupan las Plazas Definitivas, disfruta-

rán de todos los derechos que confiere este Contrato, y deberán cumplir también con las obligaciones que en el mismo se contienen.

Al término de la contratación y de la relación de trabajo los Trabajadores estacionales o jornaleros, Eventuales, Temporales y Suplentes, así como los contratados en periodo a prueba y para capacitación inicial, que terminen la relación laboral, tendrán derecho a, recibir de "LA EMPRESA" el pago de las prestaciones convenidas que proporcionalmente hubiesen generado por el tiempo de servicios prestados respecto de los trabajadores eventuales, estacionales o jornaleros, la empresa llevará un registro especial, así como un padrón especial de los trabajadores contratados en estacionalidades, para los fines establecidos en la ley, aun cuando así corresponda.

OCTAVA.- La Dirección y Administración de todos los trabajos que se realizan en "LA EMPRESA", compete de manera exclusiva a esta, por conducto de las personas que designe.

Las partes elaborarán un escalafón de puestos en los términos establecidos en la Ley, para los efectos de determinar los derechos de preferencia para el ascenso, considerando en primer término la competencia, habilidad, conocimientos así como actitud en el trabajo y en segundo término la antigüedad de los trabajadores, bajo este criterio se deberá elegir al más apto para cubrir las vacantes temporales o definitivas que se presenten y de existir dos o más trabajadores con la misma capacidad, con las mismas características señaladas en primer término tendrá mayor derecho el de mayor antigüedad.

Para los efectos de este Contrato, en términos del Artículo 27 de la Ley, los trabajadores están obligados a desempeñar el trabajo que le sea requerido por "LA EMPRESA", que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condición y todas aquellas actividades relacionadas con el trabajo.

Las condiciones establecidas en el citado manual, en tanto estén vigentes, son obligatorias para las partes.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

NOVENA.- Son obligaciones de "LA EMPRESA":

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables;

II.- Pagar a los trabajadores el salario, de conformidad con las normas vigentes en "LA EMPRESA"; sin que puedan exceder periodos de una semana.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo;

V.- Guardar a los trabajadores la debida consideraciónn, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VI.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos y para los efectos establecidos en el Capítulo III Bis, Título Cuarto de la Ley;

VII.- Cumplir las disposiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en el centro de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer todo el tiempo, de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señale la normatividad aplicable para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

VIII.- Hacer retenciones que solicite "EL SINDICATO" de las cuotas sindicales ordinarias, en términos de lo establecido en el artículo 110, Fracción de la Ley;

IX.- Fomentar las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores;

X.- Proporcionar a las mujeres y a los menores trabajadores la protección que establezca la Ley;

XI.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

XII. Las demás establecidas en el artículo 283 de la ley, en la medida que sean compatibles con las condiciones y circunstancias del lugar de prestación de servicios y las condiciones del trabajo y con excepción de aquellas que correspondan a los sistemas de seguridad social a los que estén incorporados los trabajadores.

DÉCIMA.- Queda prohibido para "LA EMPRESA":

I.- Negarse a aceptar trabajadores únicamente por razón de edad o de su sexo;

II.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse de "EL SINDICATO" o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

III.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de "EL SINDICATO";

IV.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

V.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VI.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

VII.- Que sus representantes porten armas en el interior de "LA EMPRESA" y;

VIII.- Que sus representantes se presenten en "LA EMPRESA" en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

IX.- Las demás que establece el artículo 284 de la Ley el Reglamento y este Contrato en la medida que sean compatibles con las condiciones y circunstancias del lugar de prestación del servicio y las condiciones del trabajo.

–OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

DÉCIMA PRIMERA.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la EMPRESA para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección de la EMPRESA o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato a la EMPRESA, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir a la EMPRESA los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de "LA EMPRESA" o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos y comisiones mixtas que establece la Ley, así como a concurrir y a participar activamente en los mismos en la fecha y lugar que sean convocados para ello;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en la Ley, el Reglamento y demás normas vigentes y aplicables en "LA EMPRESA";

XI.- Poner en conocimiento de la EMPRESA las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar a la EMPRESA o a su representante autorizado las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o del patrón;

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de los procesos en los que concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a "LA EMPRESA";

XIV.- Sujetarse en todo lo concerniente al trabajo a los principios establecidos en este Contrato, así como a las disposiciones de la Ley, del Reglamento, del Código de Conducta, de Ética, protocolos, de este Contrato y en general a las políticas, programas e indicaciones que en forma temporal o definitiva determine "LA EMPRESA" para el mejor funcionamiento de la misma, así como para preservar el respeto, la seguridad y la salud dentro del centro de trabajo,

XV.- Las demás que establezca la Ley, el Reglamento, este Contrato y demás disposiciones legales aplicables.

DÉCIMA SEGUNDA.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la EMPRESA;

III.- Substraer de "LA EMPRESA" o establecimiento, productos, útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o ingerir bebidas embriagantes o drogas durante el servicio.

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de "LA EMPRESA" y presentar la prescripción suscrita por el médico;

VI.- Portar armas de cualquier clase, salvo que la naturaleza del trabajo lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propias del trabajo;

VII.- Suspender las labores o abandonar su área de trabajo sin la autorización de la EMPRESA;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por "LA EMPRESA", para objeto distinto de aquel a que están destinados;

X.- Las demás que establezca la Ley, el Reglamento, el Código de Conducta, de Ética, los protocolos aplicables, este Contrato y demás disposiciones legales reglamentarias.

CAPÍTULO CUARTO JORNADA DE TRABAJO

DÉCIMA TERCERA.- Se considera jornada de trabajo diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas; Jornada nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas y Jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Sin perjuicio de lo anterior, tomando en consideración las necesidades del trabajo con el objeto de elevar la productividad y cumplir con los ciclos correspondientes justos a tiempo, las partes están de acuerdo en que es a la "LA EMPRESA" a quien corresponde distribuir o conmutar las horas de trabajo de las

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o ingerir bebidas embriagantes o drogas durante el servicio.

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de "LA EMPRESA" y presentar la prescripción suscrita por el médico;

VI.- Portar armas de cualquier clase, salvo que la naturaleza del trabajo lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propias del trabajo;

VII.- Suspender las labores o abandonar su área de trabajo sin la autorización de la EMPRESA;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

Acorde a las necesidades de producción de la empresa, el horario y el tiempo destinado para descansar ingerir agua y/o alimentos podrán ser modificados por el patrón de acuerdo a las necesidades propias del trabajo siempre y cuando no se atente contra la salud y estado físico del trabajador se contravenga lo dispuesto por la Ley.

DÉCIMA SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a solicitar de "EL SINDICATO", los trabajadores que requiera, para cubrir sus necesidades temporales o definitivas, los que deberán ser proporcionados en un término no mayor de 48 horas.

Cuando "EL SINDICATO" no proporcione el personal requerido por "LA EMPRESA", esta quedará en libertad para contratarlo libremente, con la sola obligación de que dichos trabajadores manifiesten al "SINDICATO" su deseo de pertenecer al mismo, con el objeto de obtener su afiliación.

DÉCIMA SÉPTIMA.- "LA EMPRESA" podrá realizar movimientos de trabajadores a otros puestos o áreas para atender los requerimientos del servicio, sin perjuicio de su salario, en el entendido de que al término de estas necesidades regresarán a los puestos y salarios de origen.

DÉCIMA OCTAVA.- Los trabajadores recibirán en jornada legal ordinaria, el salario correspondiente al número de horas trabajadas y una vez agotadas el número de horas que correspondan a la jornada en que preste sus servicios, en la jornada de que se trate, "LA EMPRESA" cubrirá las horas extras que se laboren, de acuerdo con sus requerimientos y necesidades en los términos establecidos por los Artículos 65, 66, 67 de la Ley Federal del Trabajo, y únicamente quedarán obligados los trabajadores a laborar en jornada extraordinaria, cuando así lo requiera por escrito "LA EMPRESA", por constituir este el único medio de comprobación de que se laboró tiempo extraordinario.

Cuando opere el sistema de distribución de las horas de las jornadas de trabajo a que se refiere el último párrafo de la cláusula décima tercera de este Contrato, procederá lo señalado en el párrafo anterior únicamente cuando se excedan del número de horas establecidas como ordinarias en las modalidades de las jornadas semanales o mensuales o de cualesquier otra.

No aplicarán las condiciones señaladas en los dos párrafos anteriores, cuando por acuerdo de las partes se establezca la posibilidad de que los trabajadores laboren fuera de su jornada legal ordinaria adquiriendo la posibilidad de descansarlas posteriormente en las fechas y horarios convenidos por las partes, puesto que esto permite mayor descanso y flexibilidad para la ejecución de las jornadas bajo el sistema de pago de tiempo por tiempo,

recibiendo así los trabajadores el salario ordinario que corresponda tanto en los días que laboren un número menor de horas previa autorización y acuerdo con "LA EMPRESA", como en aquellos que realicen sus actividades fuera de la jornada ordinaria.

DÉCIMA NOVENA.- Cuando por algún fenómeno meteorológico u otras condiciones se haga imposible la continuación de los trabajos en forma normal y ordinaria, se observará lo siguiente:

"LA EMPRESA" determinará, según sea el caso, si los trabajadores deben acudir al trabajo, retirarse o esperar. Si "LA EMPRESA" decide que los trabajadores esperen deberá pagarles el salario en condiciones normales, en la inteligencia de que dichos trabajadores quedarán obligados a cubrir este tiempo de trabajo en cualquier otra fecha en que sea requerido por "LA EMPRESA", sin pago adicional, ya que se entiende cubierto por anticipado; si decide que los trabajadores se retiren o que no se presenten, "LA EMPRESA" no tendrá la obligación de pago y los trabajadores quedarán en libertad de retirarse del lugar de trabajo, o bien de no asistir según sea el caso, sin responsabilidad para ambos, pudiendo convenir el pago normal de los salarios, en cuyo caso los trabajadores tendrán que cubrir posteriormente, en la fecha y hora que determine "LA EMPRESA" el tiempo pagado y no laborado.

En cualquier otra circunstancia similar, las partes podrán ponerse de acuerdo para establecer la forma y términos en que deberá hacerse frente a la eventualidad.

CAPÍTULO QUINTO

DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

VIGÉSIMA.- Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso que será determinado por "LA EMPRESA", de acuerdo a las circunstancias del momento con sus necesidades y aquellos trabajadores que le corresponda laborar en día domingo, tendrán derecho a recibir el pago de un 25% del salario ordinario que esté devengado.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario ordinario íntegro, incluyendo la parte del séptimo día:

- 1º de enero
 - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
 - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
 - Viernes de la semana santa.
- 1º de mayo
- 16 de septiembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
 - 25 de diciembre
- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la Jornada Electoral.

Con el objeto de evitar que se interrumpa la continuidad de los trabajos, haciendo más eficiente la operación, las partes convienen que de acuerdo con las necesidades de "LA EMPRESA", esta podrá tomar las siguientes alternativas:

a) Trasladar el día de descanso a otro día, preferentemente que corresponda al de inicio o fin de la misma semana:

b) Acumularlo al periodo de vacaciones, para que los disfrute junto con éstas. En ambos casos el día de descanso obligatorio se laborará normalmente con el pago del salario ordinario que corresponda, y

c) Que se trabaje el día de descanso obligatorio pagando a los trabajadores, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En todos estos casos, "LA EMPRESA" queda obligada a dar aviso por escrito al "SINDICATO" y/o a los trabajadores con la debida anticipación y de no hacerlo, se entenderá que se disfrutará normalmente el descanso obligatorio en la fecha que corresponda.

Para los efectos señalados en los incisos anteriores, "LA EMPRESA" se obliga a comunicar por escrito con 5 (cinco) días de anticipación la fórmula que se aplicará a través de "EL SINDICATO" o directamente a los trabajadores.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- "LA EMPRESA" concederá a los trabajadores un período anual de vacaciones en función de los años al servicio de la empresa en la forma siguiente:

Antigüedad	Días de vacaciones	Días adicionales de vacaciones	Total días de vacaciones
1 año cumplido de servicios	6 días		
2 años cumplidos de servicios			
3 años cumplidos de servicios			
4 años cumplidos de servicios			
A partir del quinto año, el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada cinco años de servicios.			

A partir del quinto año, el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada cinco años de servicios.

Del mismo modo, "LA EMPRESA" cubrirá junto con el pago de las vacaciones que se hará antes del inicio de las mismas, una PRIMA VACACIONAL del 25% calculada sobre los salarios que correspondan durante el periodo vacacional.

VIGÉSIMA TERCERA.- Las vacaciones deberán de concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, para cuyo efecto "LA EMPRESA" entregará anualmente o bien publicará una constancia que contenga la antigüedad de los trabajadores y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, procurando que se aprovechen las temporadas que dentro del ciclo normal de la Industria, son consideradas como de baja producción.

Para efectos del cómputo de las vacaciones, se considerarán el tiempo de servicios prestados, a partir de la fecha en que el trabajador de que se trate, hubiese ingresado a trabajar como permanente; por cuanto hace a los trabajadores contratados por estacionalidades, se estará a lo establecido por el artículo 279 Quarter de la ley.

Los trabajadores que terminen la relación laboral antes de cumplir el año de servicios, tendrán derecho a recibir el pago de vacaciones y prima correspondientes, en forma proporcional al tiempo laborado al término de la relación laboral.

VIGÉSIMA CUARTA.- "LA EMPRESA" cubrirá a los trabajadores a su servicio un AGUINALDO anual, el que será cubierto antes del 20 de diciembre de cada año equivalente a 15 días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague únicamente la parte proporcional del mismo, tomando en consideración el tiempo trabajado durante el año correspondiente.

CAPÍTULO SEXTO INGRESOS, SALARIOS, SISTEMAS DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

VIGÉSIMA QUINTA.- De acuerdo con sus requerimientos y posibilidades "LA EMPRESA", podrá optar por cualesquier sistema legal de retribución, entre otros: salario fijo por día, incentivos, premios, bonos, por unidad de tiempo, de obra, siempre que así se determine expresamente y por escrito.

VIGÉSIMA SEXTA.- "LA EMPRESA" podrá establecer planes y programas para elevar la productividad y la calidad, consecuentemente será también obligación de los trabajadores cumplir con tales programas o planes en forma temporal o definitiva según sea el caso y a poner el mayor empeño de su parte.

DISPOSICIONES GENERALES

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" quedan obligados, en los términos de este Contrato, a integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; la de Seguridad e Higiene; la que tiene por objeto la formulación del Cuadro General de Antigüedades, y la que corresponde a la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de "LA EMPRESA"; para la elaboración del Reglamento Interior del Trabajo el protocolo en contra de la violencia y discriminación en el trabajo y cualesquier otra que se requiera, las que funcionarán en los términos de las disposiciones que al efecto establece la Ley y las que determinen de común acuerdo.

VIGÉSIMA OCTAVA.- Todas las reclamaciones o solicitudes incluidos permiso para ausentarse al trabajo que pretendan hacer los trabajadores a "LA EMPRESA", deberán ser presentadas por escrito y tratadas por conducto de la Representación Sindical, en caso de que las partes lleguen a un acuerdo o que "LA EMPRESA" otorgue un permiso, estos para ser válidos, deberán constar por escrito debidamente firmado por el Representante que al efecto designe "LA EMPRESA".

VIGÉSIMA NOVENA.- En caso de incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales por parte de los trabajadores, "LA EMPRESA" podrá, indistintamente, amonestar al trabajador o en su caso, aplicar la sanción que podrá corresponder a la suspensión de uno y hasta ocho días sin goce de salario, o en su caso, si así lo amerita, separar al trabajador sin responsabilidad para la misma, en términos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO SÉPTIMO PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

TRIGÉSIMA.- En los términos, y para el cumplimiento de lo dispuesto de los capítulos III Bis del Título Cuarto y del IV del Título once de la Ley Federal del Trabajo, las partes convienen:

I.- "LA EMPRESA" capacitará y adiestrará:

- a) A todos los trabajadores sindicalizados que le estén prestando servicios.
- b) A los trabajadores sindicalizados de nuevo ingreso.
- c) A quienes aspiren a ser contratados como trabajadores.
- d) A quienes aspiren a ser contratados como trabajadores.
- e) A los trabajadores que sean contratados para capacitación inicial.

II.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación, formación y adiestramiento están obligados a:

- a) Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- b) Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento.
- c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, aptitudes y de competencia laboral que sean requeridos.

III.- La capacitación y adiestramiento se impartirán conforme a los planes y programas que formulen, de común acuerdo, "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO".

IV.- Se integrará una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, formada por igual número de Representantes de los trabajadores a través del SINDICATO y de "LA EMPRESA" y será la encargada de:

- a) Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- b) Proponer los cambios necesarios en los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

V.- Los trabajadores que estén prestando servicios y los de nuevo ingreso, en "LA EMPRESA" recibirán capacitación y adiestramiento respecto de las funciones, puestos y/o especialidades que estén desempeñando dentro de su jornada de trabajo, con excepción de aquellos que deseen capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo caso se realizará fuera de la jornada de trabajo.

VI.- La capacitación y adiestramiento inicial de las personas que aspiren prestar sus servicios a "LA EMPRESA" a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-M de la Ley, se llevara a cabo dentro de las horas de labores y especialidades que se le indiquen o convengan con el aspirante, de acuerdo con las necesidades de "LA EMPRESA", señalándose su duración y horario.

Durante el periodo de capacitación y adiestramiento, los aspirantes percibirán, como beca, el equivalente al salario mínimo general vigente.

El periodo de adiestramiento sería hasta 180 días y dividido en 3 ó 4 periodos, sin embargo, dicho plazo podría ampliarse cuando se trate de capacitación de trabajo altamente calificado o cuando corresponda a más de una especialización. Una vez concluido el programa de capacitación y adiestramiento para los aspirantes al trabajo, terminarán cualquier relación que pudiera existir, sin responsabilidad alguna para "LA EMPRESA", con el solo otorgamiento de la constancia correspondiente.

Durante el periodo de adiestramiento y como parte de la beca, "LA EMPRESA" deberá asegurar en el I.M.S.S.; dentro del régimen obligatorio al aspirante en capacitación, sin que ello implique que se pueda considerar la existencia de una relación de trabajo o una distinta a la de aspirante a trabajador, sujeto a las condiciones del Contrato que individualmente celebren.

VII.- En la elaboración de los programas de capacitación y adiestramiento, "LA EMPRESA" deberá tener en cuenta las necesidades específicas para capacitar al personal en los puestos y/o funciones que estén desempeñando, podrán participar en el programa de capacitación y adiestramiento y en otros puestos y/o funciones, los programas contemplarán los requisitos de capacitación y adiestramiento en los métodos de trabajo, funciones y/o puestos de que se trate.

De convenir a las partes, se elaborará un programa de capacitación y adiestramiento de suplentes para cubrir ciertos y determinados puestos o vacantes temporales.

VIII.- La capacitación y adiestramiento serán impartidos de acuerdo con su programa, necesidades y requerimientos, en la siguiente forma:

a).- Por personal externo que reúna los requisitos y requerimiento de la Ley; y/o

b).- Por personal interno de "LA EMPRESA", auxiliados por aquellos trabajadores sindicalizados que designe "LA EMPRESA", en consideración a sus conocimientos y habilidades en el puesto de que se trate, y a su distinción en el desempeño del mismo.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- La Empresa, tomando en cuenta la opinión del Sindicato se obliga a contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores, buscando siempre el mejor desarrollo y la integración de dichos trabajadores y sus familias.

Para tal fin la empresa y el sindicato se reunirán y establecerán los lineamientos que permitirán el cumplimiento de esta obligación.

Si por características personales, se establece para algún o algunos trabajadores de cualesquiera de las especialidades comprendidas en este tabulador un salario superior al pactado en este Contrato, se considerará como un salario personal, intransferible, que no crea derechos en favor de terceros.

De conformidad con la cláusula octava de este Contrato "LA EMPRESA" establecerá mecanismos de evaluación de conocimientos adquiridos, desempeño, habilidades desarrolladas y la posibilidad real de realizar otras actividades de mayor complejidad y responsabilidad, para el efecto de permitir el que obtengan mejores remuneraciones a través del reconocimiento de méritos personales, a través de procedimientos de evaluación y clasificación, que es el único medio para ascender a distintos niveles establecidos respecto de cada una de las categorías a las que podrán llegar en etapas previamente definidas a través de procedimientos específicos, claros y seguros.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Este contrato se celebra por tiempo (indeterminado), (determinado), (por obra determinada) _____ y entrará en vigor el día __ de __ de 2019.

Se establece como fecha de vencimiento para los efectos de REVISIÓN GENERAL a que se refiere el artículo 399 de la Ley, el día TREINTA Y UNO DE ENERO DE DOS MIL VEINTE, y para efectos de la REVISIÓN SALARIAL, conforme a lo dispuesto por el artículo 399 Bis de la Ley, se señalan el día TREINTA Y UNO DE ENERO DE DOS MIL VEINTIUNO.

ESTE CONTRATO SE OTORGA Y FIRMA EN LA CIUDAD _____ EL DÍA ____ DEL MES DE _____ DE DOS MIL DIECINUEVE, CONTENIENDO LAS MODIFICACIONES PACTADAS EN EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE LAS PARTES LAS CUALES ENTRARÁN EN VIGOR ____ DE DOS MIL DIECINUEVE, FIRMANDO AL CALCE PARA CONSTANCIA Y DE CONFORMIDAD LOS QUE EN EL INTERVINIERON.

Anexo 4: Procedimiento para la activación de un comité o representante laboral.

Representación Laboral

Roles y Responsabilidades

El representante laboral deberá ser representante de los trabajadores.

Funciones:

- Escuchar a sus compañeros de manera frecuente.
- Recolectar inquietudes y/o problemas en el trabajo
- Organizarlos por prioridad
- Comunicar y negociar soluciones viables con el productor

Tipo de situaciones:

- Asuntos relacionados con la Salud y la seguridad en el trabajo
- Trato digno (acoso, hostigamiento, abuso)
- Transporte
- Comedor
- Herramientas de trabajo
- Capacitación
- Asuntos laborales (Contrato, nomina, tiempo extra, vacaciones, etc.)
- Manejo de agroquímicos

Comportamiento del representante:

- Objetivo
- Imparcial
- Moral
- Ético
- Profesional

Para que esto se logre, es indispensable darle capacitación sobre estos comportamientos, pero sobre todo se debe predicar con el ejemplo.

Tips

Comunicar claramente la postura de la compañía a través de una política claramente definida y explicada a los trabajadores minimiza sus dudas.

Atender las inquietudes de los trabajadores genera confianza, muestra compromiso y escucha hacia ellos lo que trae como resultado mayor compromiso para el trabajo.

Contar con representantes reduce la cantidad de "mini" reuniones que debe de tener si atiende a todos individualmente y esto hace más eficiente el trabajo de todos.

Pasos para propiciar La Representación Laboral

Responsabilidad de la empresa

Definir, de acuerdo al tamaño de sus operaciones, si requiere representantes o comités con la finalidad de tratar de asegurar el buen funcionamiento y la buena representatividad de todos los trabajadores, los grupos minoritarios, etc.

Identificar grupos vulnerables como por ejemplo: personal indígena, madres solteras, migrantes, etc. Con el objetivo de orientar a los representantes y se pueda tomar en cuenta su situación en caso de ser necesario.

Los representantes pueden ser temporales, aunque se recomienda que sea personal de año redondo para poder dar continuidad.

Actividades de los representantes:

Asamblea General.

El productor debe garantizar todas las facilidades para que los trabajadores participen en este evento y puedan votar para elegir a sus representantes. Se pueden utilizar diferentes medios para lograrlo, por ejemplo:

- Invitar a los trabajadores en horario laboral (y pagar la jornada completa)
- Proporcionar transporte y alimentación durante la sesión
- A través de pequeñas reuniones, pueden ser por rancho.
- Es una buena practica compensar al o los representantes laborales con un bono o gratificación extra por realizar esta labor.

Pasos para propiciar La Representación Laboral

Antes de crear los comités:

Acordar quién va a atender las quejas, sugerencias, etc.

Esta persona deberá, siempre, de recibir las quejas y sugerencias en un ánimo ligero y abierto.

Deberá asignar tiempo semanal de entre 1 y 2 horas, dependiendo el tamaño de las operaciones para atender estos asuntos dentro de la jornada laboral.

Es deseable que exista un equipo multidisciplinario (Productor y encargados) para la toma de decisiones y acciones ya que al recibir alguna queja, por ejemplo de Inocuidad, el responsable deberá ofrecer una acción y una fecha compromiso.

Se debe tomar una minuta:

Información de asuntos resueltos y/o explicación de los motivos que no permitieron avanzar.

Recepción de quejas, de preferencia por área funcional.

Quien la va a solucionar | responsable (si es que aplica)

Cuando quedará resuelta | fecha compromiso

Fecha de la siguiente reunión

Una vez que estos comités se generen, lo ideal es darles continuidad y lo peor es no darles seguimiento ya que esto puede generar desconfianza y falta de credibilidad, al final esto daría como resultado la pérdida de una oportunidad para atender las inquietudes de los trabajadores.

Para la conformación de los representantes:

Se recomienda que al menos sean 2 por cuadrilla ya que así habrá siempre un testigo, ya sea para solicitar una acción y/o dar una explicación a sus compañeros en campo.

Es importante definir el rol del representante, en algunos casos se les llama, por ejemplo: "Voz", y así fácilmente se le explica que él será la voz de sus compañeros, pero que no toma la responsabilidad de un jefe de cuadrilla.

Se recomienda definir quién puede ser candidato a ser esa voz que represente a sus compañeros, por ejemplo: quienes sean puntuales, tengan buen desempeño (productividad), sean reconocidos por sus compañeros como muy responsables. Esto es clave para que seleccionen a alguien que desde una perspectiva objetiva y de trabajo, sea quien hable por sus compañeros.

Pasos para propiciar La Representación Laboral

Comunicación y activación en el Rancho:

Se realiza una reunión donde se comunica el objetivo de dicha reunión, este debe ser muy claro y acorde al nivel de los trabajadores.

Se les explican las reglas de quienes pueden ser seleccionados, estas pueden ser impresas en lonas con la finalidad de que sirvan de apoyo visual.

Se pide que elijan a algunos compañeros mediante un voto, este puede ser levantando la mano. ES MUY IMPORTANTE que, aunque sus compañeros hayan seleccionado a una persona, esta debe manifestar que desea voluntariamente participar en el proceso y esto se puede hacer con un formato simple para confirmar que si desea participar.

Independientemente de la cantidad de personas "postuladas", se debe de ejercer el voto libre y secreto, por lo que deberán existir los medios necesarios para esto, por ejemplo: cajas preparadas para emitir el voto, selladas y con una rendija, papel, plumones. Lista de los trabajadores presentes para controlar los votos emitidos.

También se debe seleccionar a 2 personas que observen el proceso y el conteo de votos, aunque el conteo se llevará a cabo por personal administrativo, las personas observadoras deberán dar fe de que el proceso se llevo de manera transparente y sin errores.

Una vez contabilizados los votos, se deberá comunicar en ese momento a todos los presentes quien fue la persona que quedó electa por la mayoría de sus compañeros.

Para formalizar dicha elección, se deberá llenar un formato con los datos de la persona donde se plasme de manera breve el evento, la fecha, el resultado y la firma de la persona electa.

También se puede generar un acta constitutiva para el caso de comités de trabajadores.

Todo lo anterior es para poder evidenciar la "libre elección", también se puede añadir una memoria fotográfica del o los eventos.

Es importante mencionar que el representante o voz debe solicitar permiso al jefe de cuadrilla y será este quien autorice el momento en el que los trabajadores se reúnan, así cómo definir el tiempo para esto.

Pasos para propiciar La Representación Laboral

Dinámica de la reunión con los representantes:

Dependiendo del tamaño de las operaciones se recomienda que la reunión sea con no más de 30 representantes. La reunión puede ser de 1 hora máximo 2.

Para operaciones muy grandes se recomienda que la reunión sea por área funcional, por ejemplo: todos los representantes de cosecha, otra para no cosecha, otra para agronomía, etc. Para alinear los temas.

En cada reunión:

La fecha y el lugar deben ajustarse con base a la disponibilidad de la máxima autoridad para asegurar su presencia y la de otros integrantes del comité de la administración que recibirá las peticiones y dará respuesta. (esta puede ser cuando haya necesidad de comunicar o de solicitar algo).

Reafirmar el objetivo de la sesión sin importar que suene repetitivo, debe quedar claro para todos los asistentes.

Tomar lista, firmar asistencia y designar a alguien que lleve la minuta.

Inicia la sesión preguntando a los representantes los cambios que han notado, que han escuchado de sus compañeros, con esto, en vez de explicar lo que

Una vez concluido este punto, se procede a las "peticiones", en este punto es muy importante que el representante o "voz" tenga claro lo siguiente:

- Debe mencionar a que cuadrilla pertenece.
- Si la petición corresponde a cuestiones laborales, de inocuidad, de higiene, de equipo de protección personal, de servicios (Baños, comedor, transporte), nominas, etc.
- Hacer la petición de manera puntual.

El minuterero registra la petición.

Si el productor o la máxima autoridad presente no tiene la respuesta, puede indicar al responsable del área funcional que explique y/o en su defecto que se comprometa a dar cumplimiento a la petición y/o a explicar las razones por las que no se puede solucionar. Asimismo dar fecha compromiso.

Al final de la sesión se informa de la fecha y el lugar para la siguiente reunión.

El productor tiene la responsabilidad para trasladar a los representantes al lugar donde se llevará a cabo la reunión.



Consejo Nacional Agropecuario

Xola 914 esquina con Juan Sánchez Azcona
Colonia Narvarte, Delegación Benito Juárez
Ciudad de México, C.P. 03020
Tel. (55) 5488 9700



ahifores

info@ahifores.com