



Certificación Empresa Agrícola Responsable

Versión 2.0



ahifores



# Tabla de contenido

- **Estándar del CEAR Versión 2.0..... 7**
  - I. Introducción ..... 9
  - II. Alcance ..... 10
  - III. Documentos Normativos del CEAR ..... 10
  - IV. Uso y usuarios ..... 11
  - V. Cumplimiento de las normas nacionales e internacionales ..... 11
  - VI. Estándares del CEAR ..... 12
    - 1. Gestión de calidad de procesos ..... 12**
      - 1.1 Compromiso de los directivos ..... 13
      - 1.2 Profesionalización del personal de Responsabilidad Social ..... 13
      - 1.3 Manual de Responsabilidad Social ..... 14
    - 2. Derechos laborales ..... 21**
      - 2.1 Servicios de intermediarios para el reclutamiento, contratación y traslado de los trabajadores ..... 21
      - 2.2 Condiciones para la contratación ..... 24
      - 2.3 Jornada de trabajo ..... 27
      - 2.4 Horas extras ..... 28
      - 2.5 Salario ..... 28
      - 2.6 Prestaciones y beneficios ..... 31
      - 2.7 Finiquito/Liquidación al trabajador ..... 33
      - 2.8 Trabajo de las mujeres ..... 33
      - 2.9 Igualdad Sustantiva y No Discriminación ..... 35
      - 2.10 Trabajo infantil ..... 36
      - 2.11 Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ..... 37
      - 2.12 Derecho de opinión y libertad de expresión ..... 42
      - 2.13 Prevención de acoso y hostigamiento ..... 42
    - 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias..... 43**
      - 3.1 Infraestructura de alojamiento proporcionada a las personas migrantes y sus familias ..... 43
      - 3.2 Sistema de protección para la infancia ..... 46
      - 3.3 Áreas de esparcimiento y deportivas ..... 48
      - 3.4 Servicios Médicos ..... 49
      - 3.5 Abasto de productos básicos ..... 49
      - 3.6 Libertad de tránsito ..... 49
    - 4. Seguridad y Salud en el Trabajo..... 50**
      - 4.1 Identificación de peligros y evaluación de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo ..... 51
      - 4.2 Estudio de Análisis de Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo..... 52
      - 4.3 Comisión de Seguridad e Higiene (CSH) ..... 53
      - 4.4 Condiciones térmicas elevadas o abatidas ..... 54

# Tabla de contenido

4.5 Botiquín de primeros auxilios .....	55
4.6 Uso y manejo de agroquímicos y sustancias químicas peligrosas .....	55
4.7 Útiles, instrumentos y materiales .....	58
4.8 Medidas de seguridad del uso de montacargas .....	58
4.9 Trabajo en alturas .....	58
4.10 Generación y/o acumulación de cargas Eléctricas Estáticas .....	59
4.11 Equipos contra incendio y medios de detección .....	59
4.12 Capacitación para el personal en temas de seguridad y salud en el trabajo .....	59
4.13 Capacitación para el personal que usa y maneja agroquímicos .....	60
4.14 Plan de Emergencia en el centro de trabajo .....	61
4.15 Programa Interno de Protección Civil .....	62
4.16 Infraestructura básica en las áreas de producción .....	63
<b>5. Protección ambiental .....</b>	<b>64</b>
5.1 Evaluación del riesgo ambiental .....	64
5.2 Manejo de agua residual .....	64
5.3 Uso legal del agua de bienes nacionales .....	64
5.4 Manejo adecuado de los desechos orgánicos de la producción .....	64
5.5 Disposición de caldos sobrantes de agroquímicos .....	64
5.6 Disposición segura de residuos peligrosos .....	65
5.7 Aprovechamiento de energía eléctrica .....	65
5.8 Disposición segura de residuos de manejo especial y sólidos urbanos .....	65
<b>6. Vinculación con la comunidad .....</b>	<b>65</b>
6.1 Programa para comunidades de origen de trabajadores migrantes .....	66
6.2 Programa de desarrollo comunitario local.....	66
<b>7. Difusión interna y externa .....</b>	<b>66</b>
7.1 Difusión interna .....	66
7.2 Difusión externa .....	67
<b>• Reglamento del CEAR Versión 2.0 .....</b>	<b>68</b>
1. ¿Quiénes pueden obtener el CEAR? .....	70
2. Servicios de AHIFORES .....	70
3. Actividades previas a la Auditoría de Certificación .....	71
3.1 Capacitación .....	71
3.2 Diagnóstico .....	72
3.3 Preauditoria .....	72

# Tabla de contenido

4. Proceso para la obtención o renovación del certificado .....	73
4.1 Solicitud para obtener o renovar CEAR .....	73
4.2 Cotización de la Auditoría .....	73
4.3 Confirmación y Plan de Auditoría .....	74
4.4 Protocolo de Auditoría .....	74
4.4.1 Reunión de apertura de la Auditoría .....	75
4.4.2 Recorrido para verificar los centros de trabajo .....	75
4.4.3 Revisión documental .....	76
4.4.4 Reunión de cierre de Auditoría.....	76
4.4.5 Reporte de Auditoría .....	77
4.5 Casos en los que NO se presentan acciones correctivas .....	77
4.6 Presentación de acciones correctivas .....	78
4.7 Revisión de acciones correctivas .....	78
5. Certificación .....	79
6. Vigencia del CEAR .....	79
7. Suspensión del CEAR .....	79
8. Cancelación de la Certificación .....	81
9. Cambio del alcance de la Certificación .....	81
10. Cambio del Organismo de Certificación.....	82
11. Uso de la Marca CEAR .....	82
12. Sistema de información del CEAR (SICEAR).....	83
12.1 Modalidades para la certificación del productor y/o la empresa .....	84
13. Requerimientos para los Organismos de Certificación .....	86
13.1 Aprobación del Organismo de Certificación .....	86
13.2 Causas o motivos de desaprobación del Organismo de Certificación..	87
13.3 Formalización de la relación con el Organismo de Certificación .....	88
13.4 Formación y calificación para el personal del Organismo de Certificación .....	88
13.5 Perfil del Auditor .....	90
13.6 Mantenimiento de calificación de los auditores del CEAR .....	91
13.7 Características y control del Certificado .....	91
13.8 Conflicto de interés de los Organismos de Certificación .....	92
14. Transición del DEAR al CEAR .....	92
14.1 Transición de los Organismos de Certificación .....	93
14.2 Transición de las empresas certificadas con el DEAR .....	93
15. Glosario .....	93



# Tabla de contenido

• <b>Métrica de certificación versión 2.0</b> .....	<b>96</b>
1. Gestión de calidad de procesos .....	98
2. Derechos laborales .....	103
3. Bienestar para los trabajadores y sus familias .....	115
4. Seguridad y Salud en el Trabajo .....	120
5. Protección ambiental .....	126
6. Vinculación con la comunidad .....	128
7. Difusión interna y externa .....	129



Certificación Empresa Agrícola Responsable

# Estándar del CEAR

Versión 2.0



## Estándar del CEAR Versión 2.0

### I. Introducción

La industria agrícola en nuestro país ha tomado relevancia en los últimos años por el aumento paulatino en las exportaciones y la generación de empleos directos, reeditando beneficios sociales de manera particular en zonas de alta marginación. Sin embargo, el crecimiento y transformación del sector tiene que responder hoy a nuevos desafíos, donde adicional al qué y cuánto producimos, damos prioridad a cómo lo hacemos.

En este contexto, la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, A.C. (AHIFORES), nos dimos a la tarea de desarrollar un esquema de certificación que cubra las necesidades de buenas prácticas en bienestar laboral y social que respetan la dignidad y los derechos de los trabajadores agrícolas y sus familias.

Las nuevas realidades sociales, económicas y políticas demandan que todos hagamos mayores esfuerzos para impulsar la prosperidad compartida: productores, comercializadores, cadenas de supermercados, autoridades gubernamentales, entidades certificadoras, organizaciones de la sociedad civil, trabajadores del campo y sus organizaciones.

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.

El CEAR es una marca propiedad de AHIFORES, está acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) y es auditada por Organismos de Certificación Independientes que deben aprobar su nivel de conocimiento del esquema y pasar por un proceso de acreditación ante la EMA para estar en condiciones de certificar a los productores y/o empresas agrícolas.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### II. Alcance

El CEAR se diseñó con un enfoque específico que responde a las necesidades del sector agrícola y abarca tres vertientes principales:

- a)** Prácticas de bienestar laboral y social.
- b)** Infraestructura y servicios para los trabajadores y sus familias.
- c)** Protección del medio ambiente.

El CEAR no es una iniciativa de control o seguimiento gubernamental, así como tampoco, es un sustituto de los sistemas, leyes, programas, normas o procedimientos existentes. Por lo que su obtención, no exime a los productores y empresas certificadas del cumplimiento de la legislación aplicable en materia laboral, social y medioambiental.

La Auditoria de Certificación aplica sólo a los productores y/o a las empresas agrícolas que realizan sus operaciones en la República Mexicana.

### III. Documentos Normativos del CEAR

El sustento, los lineamientos y procedimientos para obtener el CEAR, están contenidos en seis documentos normativos, a saber:

- 1.** El Estándar del CEAR, que contiene una explicación general de los criterios e indicadores que se evalúan para obtener la certificación.
- 2.** El Reglamento del CEAR, aborda los lineamientos que regulan la administración y obtención del CEAR.
- 3.** La Métrica de Certificación CEAR, incluye los criterios que se evalúan en cada uno de los estándares del CEAR, las evidencias que sustentan el cumplimiento, los criterios que probablemente no aplican en la empresa, el tipo de indicador y el valor de cada uno de ellos.
- 4.** Lista de Verificación CEAR, es un instrumento que nace de la Métrica de Certificación y que se utiliza en el proceso de diagnóstico, preauditoria y la Auditoría de Certificación.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

5. Procedimiento Normalizado de Operación CEAR (PNO), contiene las actividades que deben llevarse a cabo en el proceso de la certificación.
6. Reglas de Uso de Marca CEAR, son las especificaciones de cómo, dónde y cuándo se puede utilizar la marca CEAR.

### IV. Uso y usuarios

Los Organismos de Certificación y los afiliados a AHIFORES tienen acceso a todos los documentos normativos del CEAR. El público en general no tiene acceso a la Lista de Verificación CEAR, al Procedimiento Normalizado de Operación, ni a las Reglas de Uso de Marca CEAR. Si el productor y/o la empresa se certifican, se les entregan las Reglas de Uso de Marca del CEAR, aunque no sean socios de AHIFORES.

El Sistema de Información del CEAR (SICEAR), es una herramienta que genera el nivel de cumplimiento o calificación alcanzada por el productor o la empresa. A este sistema únicamente tienen acceso los afiliados a AHIFORES para la elaboración de diagnóstico, implementación y preauditoria; y los Organismos de Certificación acreditados por la EMA para evaluar la conformidad del CEAR.

### V. Cumplimiento de las normas nacionales e internacionales

El productor y/o la empresa que se adhieren al CEAR, deben cumplir con lo siguiente:

- a) Los lineamientos y estándares contenidos en los instrumentos de referencia del CEAR.
- b) La legislación nacional vigente vinculada a los indicadores contenidos en el CEAR.
- c) Las normas de trabajo internacionales, definidas en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo y su seguimiento, relacionados con los estándares del CEAR.
- d) Los principios y normas jurídicas nacionales e internacionales, atendiendo a lo que ofrezca el mayor nivel de protección a los trabajadores en función de lo que evalúa el CEAR.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

- e) Las disposiciones de este Esquema de Certificación constituyen las normas mínimas y no máximas.
- f) Este Esquema de Certificación no podrá ser utilizado para eludir el cumplimiento de la legislación local, nacional e internacional.

## VI. Estándares del CEAR

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.

Posterior a un análisis y considerando las necesidades específicas del sector agrícola se seleccionaron un conjunto de criterios e indicadores genéricos que fueron agrupados en siete estándares:

1. Gestión de calidad de procesos
2. Derechos laborales
3. Bienestar para los trabajadores y sus familias
4. Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Protección ambiental
6. Vinculación con la comunidad
7. Difusión interna y externa

A continuación se desarrollan:

### 1. Gestión de calidad de procesos

La finalidad de este apartado es motivar a los productores y/o a las empresas para que incorporen acciones que los lleven a diseñar, documentar e implementar los elementos que conforman un Sistema de Gestión de Calidad de Procesos; y se centra la atención en la profesionalización del personal técnico y en la integración del Manual de Responsabilidad Social con políticas y procedimientos claramente definidos para generar cambios en los procesos de mejora.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

#### 1.1 Compromiso de los directivos

Para emprender, implementar y consolidar buenas prácticas de Responsabilidad Social, es necesario que el productor y/o los asociados de la empresa se comprometan a realizar los cambios y ajustes necesarios a sus operaciones y que inviertan para alcanzar los estándares requeridos por los compradores y los consumidores.

Cuando existe ese interés y deciden adoptar al CEAR como su herramienta para lograrlo, se requiere que esa voluntad se manifieste y se formalice a través de un escrito que debe firmar el propietario o el representante legal de la empresa. Ese documento debe ser dirigido a AHIFORES para formalizar la incorporación al cumplimiento de la certificación.

#### 1.2 Profesionalización del personal de Responsabilidad Social

El productor y/o la empresa deben contar con un equipo de trabajo capacitado para implementar un programa de mejora continua necesario para que se cumplan las políticas, procedimientos y criterios incluidos en las buenas prácticas de Responsabilidad Social en beneficio de los trabajadores y sus familias.

Dicho personal debe estar incluido en un programa de formación permanente para estar actualizado y que cuente con el conocimiento necesario para documentar, evaluar y establecer las acciones correctivas necesarias que lleven a la empresa a asumir las mejores prácticas de Responsabilidad Social.

Los costos de la capacitación del personal deben ser cubiertos por el productor y/o la empresa. La capacitación debe programarse en el lapso de su jornada de trabajo; si requiere trasladarse a otra región, los viáticos deben ser cubiertos también por la empresa.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

#### 1.3 Manual de Responsabilidad Social

El Manual de Responsabilidad Social es el documento que permite integrar parte de los elementos que conforman el Sistema de Gestión de la Calidad de Procesos de la empresa, para cumplir con los requerimientos necesarios que responden a las implicaciones generadas por las operaciones de la empresa vinculadas a los temas laborales, sociales y medioambientales. El Manual se integra por: programas, políticas, procedimientos, códigos, reglamentos y la totalidad de los formatos de control de registro que se utilizan en las acciones contempladas en Responsabilidad Social.

El Manual y todos los documentos incluidos en él, deben indicar: quién los elaboró, quién los revisó y quién los autorizó. Así mismo, deben estar debidamente firmados por dichas personas.

Si la empresa ya cuenta con un Manual de Responsabilidad Social, únicamente requiere incorporar aquellos elementos que le solicita el CEAR y que aún no están incluidos. No es necesario elaborar un Manual exclusivo para cumplir con el CEAR.

Las políticas y procedimientos que conforman el Manual deben estar disponibles en lenguaje comprensible y accesible para todos los trabajadores. Si los trabajadores del productor y/o la empresa hablan un idioma distinto al español, o no saben leer, la difusión del contenido del Manual debe considerar esas particularidades.

##### 1.3.1 Políticas

Una política es un compromiso del productor y/o la empresa con el tema indicado y se expresa ideológicamente, representa una directriz que lleva a cumplir con ciertos objetivos. Se recomienda que se involucre a los trabajadores y directivos en la definición de las políticas, y que se elaboren de acuerdo con los propósitos específicos para lo cual se establecen.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

Si el productor y/o la empresa ya cuentan con una política relacionada con el tema que solicita el CEAR y no reúne con la totalidad de los requisitos, únicamente se requiere complementar la que ya se tiene, no es necesario hacer una política adicional. De igual manera, las políticas pueden estar integradas o ser parte de las políticas de operación vinculadas a los procedimientos.

Las políticas que se incluyen en el CEAR son las siguientes:

#### 1.3.1.a Política de Responsabilidad Social

Es la declaración del compromiso de la empresa en relación con el cumplimiento en los temas vinculados a Responsabilidad Social en la agricultura, y debe incluir al menos la prohibición de prácticas de trata de personas en el ámbito laboral que involucre la fuerza, el fraude o la coacción: trabajo forzado, esclavitud, condición de siervo y explotación laboral; el respeto por los derechos laborales, sociales y la protección del medioambiente.

#### 1.3.1.b Política de administración de personal

El productor y/o la empresa deben tener una política de administración de personal, la cual debe incluir a los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes que laboran en el área de producción, cosecha, empaque, administración y en todas las operaciones de los establecimientos.

#### 1.3.1.c Política de prohibición de trabajo infantil

Considerando que en los últimos años se han modificado en diversas ocasiones las normas jurídicas que regulan el trabajo de las personas menores de edad, la política de prohibición del trabajo infantil se elabora atendiendo a los principios vigentes contenidos en la legislación nacional y en los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

Se recomienda que en el texto se incluya la siguiente leyenda: “la empresa cumplirá con la legislación vigente y lo que establezca la autoridad laboral competente”. Lo anterior por los contenidos en las iniciativas de ley que están en proceso en el Congreso de la Unión.

#### 1.3.1.d Política de derecho de opinión y libertad de expresión

El productor y/o la empresa deben expresar su compromiso de permitir que el personal, los clientes y todos los involucrados en sus operaciones, puedan emitir quejas y sugerencias de manera confidencial, imparcial y sin represalias. Debe incluirse que los intermediarios que participan en los procesos de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores deben asumir e implementar esta política. Así mismo, la empresa debe darle seguimiento y tomar las acciones correctivas necesarias para atender a cada una de las quejas y sugerencias emitidas.

#### 1.3.1.e Política de inclusión

Como lo estipula la Ley Federal del Trabajo, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

La política de inclusión de incorporar la no discriminación, no acoso, no hostigamiento e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

#### 1.3.1.f Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

El productor y/o la empresa deben establecer el compromiso de proteger la salud y la vida del trabajador, a partir de la reducción de riesgos y la implementación de acciones preventivas que disminuyan la incidencia de daños y enfermedades a los trabajadores ocupacionalmente expuestos.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

#### 1.3.1.g Política Ambiental

El productor y/o la empresa deben establecer el compromiso para la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y el cumplimiento de los requisitos legales, que le permitan mejorar el desempeño ambiental.

#### 1.3.2 Procedimientos

Un procedimiento es una serie de pasos consecutivos y ordenados que permiten a la empresa alcanzar los resultados esperados. Los procedimientos pueden estar o no documentados. Sin embargo, para el caso del cumplimiento del CEAR, se pide que estén documentados los siguientes procedimientos:

##### 1.3.2.a Procedimiento de administración de personal

Este procedimiento debe incluir cada una de las actividades que se llevan a cabo en las etapas de: reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación del desempeño, promociones de ascenso de personal, asignación e incremento de salarios, prestaciones y terminación de la relación laboral.

En relación al finiquito que se otorga al trabajador cuando termina la relación de laboral, es posible que en la contratación colectiva se negocie una manera específica y diferente de otorgar el finiquito o “retiro” a los trabajadores sindicalizados, de ser así, debe quedar plasmado en el procedimiento.

Debe incluirse lo referente a los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes de los establecimientos de trabajo propiedad de la empresa y también aquellos que renta el productor y/o la empresa.

Si el procedimiento varía para los trabajadores que se desempeñan en las áreas de producción, empaque, administrativos o cualquier otro, debe contemplarse esa diversificación al momento de documentar dicho procedimiento.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

Debe incluirse la prohibición de la solicitud de pruebas de embarazo para la contratación de mujeres y la implementación de la igualdad de oportunidades de capacitación y promoción de ascenso para hombres y mujeres, aplicando el derecho de preferencia y antigüedad.

#### 1.3.2.b Procedimiento que regula la relación con los intermediarios

Este procedimiento debe incluir paso a paso cada actividad que se lleva a cabo desde que la empresa recluta y contrata al intermediario hasta que dicha persona física o moral presta los servicios al productor y/o la empresa para las etapas de: reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes.

Si el intermediario es una persona física o una persona moral que a su vez subcontrate servicios para atender la solicitud del productor y/o la empresa, debe quedar especificado en el procedimiento, porque existe una responsabilidad solidaria o subsidiaria que debe cumplirse en un momento determinado.

#### 1.3.2.c Procedimiento de acciones de Cultura de la Legalidad

La empresa debe contar con un procedimiento para establecer los mecanismos que rigen la Cultura de la Legalidad para prevenir y sancionar al interior de la empresa actos de: corrupción, extorsión, robo y abuso de confianza.

Dicho procedimiento debe considerar para su implementación un Plan de Cultura de la Legalidad que dirija el camino para que la empresa logre que sus colaboradores se conduzcan respetando el contenido del Código de Conducta.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

#### 1.3.2.d Procedimiento de derecho de opinión y libertad de expresión

La empresa debe establecer detalladamente los pasos a seguir para que los trabajadores y cualquier persona vinculada a sus operaciones puedan emitir libremente quejas, sugerencias o cualquier situación que comprometa la integridad o vida de los trabajadores, sin interferencias, represión o sanciones administrativas.

A las quejas o sugerencias se les debe dar seguimiento e implementar las acciones correctivas necesarias. Debe incluirse que los intermediarios que participan en los procesos de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores deben asumir e implementar este procedimiento.

#### 1.3.2.e Procedimiento de inclusión

Este procedimiento va estrechamente vinculado con la política de inclusión, y ambas deben considerar el contenido de la Ley Federal del Trabajo en relación con no permitir conductas discriminatorias al interior de los centros de trabajo. Así mismo, también debe prohibirse el acoso, el hostigamiento, y debe hacerse efectiva la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

#### 1.3.2.f Procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este procedimiento debe incluir cómo la empresa hace efectiva su política de protección a la salud y vida del trabajador, a partir del cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que le apliquen, con la finalidad de prevenir los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

#### 1.3.2.g Procedimiento Ambiental

Este procedimiento debe incluir cómo la empresa hace efectiva su política ambiental, a partir del cumplimiento de las leyes, reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) que le apliquen, con la finalidad de prevenir la contaminación del medio ambiente, posibles daños a la salud de los seres vivos, y la posibilidad de daños en la salud de los trabajadores y comunidad cercana a la empresa.

#### 1.3.3 Documentos internos de la empresa

##### 1.3.3.a Código de Conducta

El Código de Conducta es una autorregulación que los directivos y empleados establecen para que al interior de la empresa prevalezca el respeto por los derechos humanos, laborales y medioambientales. El Código de Conducta como herramienta de Responsabilidad Social, sólo puede complementar, y no sustituir, la legislación nacional o internacional, el diálogo social o la negociación colectiva.

La empresa debe elaborar un Código de Conducta y establecer el mecanismo para su difusión e implementación. Así mismo, el seguimiento de las acciones y sanciones a las personas que incurran en actos de violación de los lineamientos contenidos en dicho Código.

##### 1.3.3.b Reglamento Interior de Trabajo (RIT)

El RIT es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y los patrones en el desarrollo de las acciones y actividades al interior de la empresa. A través del RIT se le da efectividad al contrato individual de trabajo y/o colectivo; se define cómo deben cumplirse cada uno de los derechos y obligaciones de ambas partes.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 1. Gestión de calidad de procesos

Todas las disposiciones contenidas en el RIT deben apearse a la legislación vigente en México. Debe cuidarse de no incluir disposiciones contrarias a las contenidas en la Ley, de ser así, no producirán ningún efecto legal y se consideran como un incumplimiento en el proceso de verificación del CEAR.

El RIT 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.

### 2. Derechos laborales

#### **2.1 Servicios de intermediarios para el reclutamiento, contratación y traslado de los trabajadores**

La legislación laboral indica que el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas que presten servicio a un patrón.

La mayoría de las empresas de la industria agrícola tienen una alta demanda de trabajadores, sobre todo en los periodos de cosecha, y generalmente se apoyan de personas físicas o morales que actúan como intermediarios en los procesos de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes. Dichos intermediarios pueden vincular sus servicios con personas que residen en las comunidades de la entidad, o con personas que migran para emplearse en las actividades agrícolas.

Los intermediarios que formalmente no están constituidos para prestar dichos servicios tienen diferentes denominaciones dependiendo de la región agrícola de que se trate, entre los que destacan: enganchadores, contratistas, enlaces, fleteros, caporales, capitanes, transportistas, camioneros, cuadrilleros, raiteros, acarreadores, genteros, reclutadores, cabos entre otros más.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.1.1.a Formalizar la relación de servicio con el intermediario

El productor y/o la empresa deben formalizar a través de un contrato por escrito la relación de servicio que pacta con el intermediario que apoya en el proceso de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores. La formalización debe hacerla con los intermediarios que están constituidos legalmente, como también con los que no lo están.

Dicho contrato debe estar apegado a la legislación vigente en el país y debe incluir una cláusula donde indique que es motivo de rescisión de contrato el incurrir en el engaño al trabajador y/o que realice prácticas catalogadas de trata de personas, violación de derechos laborales y/o humanos de los trabajadores.

#### 2.1.1.b Costo del servicio del intermediario

La empresa debe cubrir el costo de los servicios del intermediario y garantizar que los intermediarios no reciben ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios del trabajador, ni pago alguno del trabajador por el servicio de colocación laboral o traslado a los centros de trabajo. Así mismo, el productor y/o la empresa tampoco pueden descontar del salario del trabajador, el servicio que presta el intermediario para el reclutamiento y/o el traslado de los trabajadores.

#### 2.1.1.c Intermediarios incluidos como proveedores de servicio

Los intermediarios que contrate la empresa (personas físicas o morales) para el reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores deben estar incluidos en su listado de proveedores de servicios, y un registro indicando al menos los siguientes datos: nombre completo, domicilio, teléfono y los lugares donde recluta y/o traslada a los trabajadores.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.1.1.d Difundir la oferta laboral

Los patrones deben proporcionar por escrito a los intermediarios la naturaleza y las condiciones del empleo (tipo de trabajo a desempeñar, documentación requerida, salario, prestaciones, y especificar que el patrón cubre los costos de exámenes médicos y capacitación o entrenamiento necesarios para los trabajadores). En el caso de los trabajadores migrantes, debe especificar que el patrón cubre los costos de transportación y contratación, y detallar las condiciones de los servicios de asistencia social y de las viviendas para su alojamiento.

Debe existir una aprobación por parte de las personas reclutadas, que acepta las condiciones de trabajo y de vivienda, la cual debe incluir que se hayan respetado las condiciones del empleo difundidas y que el intermediado no incurre en incumplimientos laborales tipificados como trata de personas.

#### 2.1.1.e Transportación segura para los trabajadores

Los intermediarios que participan en el traslado de los trabajadores de la empresa deben garantizar una transportación que minimice al máximo los riesgos de percances que puedan dañar la integridad o la vida de los trabajadores.

El servicio debe prestarse en unidades en buen estado mecánico, cómodas, limpias y que cuenten con la siguiente documentación vigente: autorización para transportar personal, permiso de circulación, tarjeta de circulación, póliza de seguro de la unidad con cobertura de daños a terceros, verificación vehicular (o control de mantenimiento de la unidad) y licencia del chofer.

Los vehículos adaptados para trasladar a los trabajadores, deben garantizar que el trabajador vaya sentado y protegido del sol y la lluvia.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

Cuando el productor y/o la empresa utilicen unidades de transporte y sean de su propiedad, deben cumplir con los mismos requisitos que se les solicitan a los intermediarios. Así mismo, debe evidenciar que el pago del servicio de transportación de los trabajadores corre por cuenta del productor y/o la empresa.

#### 2.1.1.f Listado de los trabajadores

El productor y/o la empresa deben llevar un control de los trabajadores que están siendo reclutados, contratados y/o trasladados a través de un intermediario.

El intermediario debe proporcionar al productor y/o la empresa una relación de los trabajadores que contenga al menos: datos generales del prestador de servicios, los lugares de origen o residencia de los trabajadores que vincula, y los datos generales de los trabajadores (nombre, sexo, edad, CURP y número de afiliación de seguridad social).

#### 2.1.1.g Encuesta de satisfacción del trabajador

El productor y/o la empresa que utilice intermediarios para la contratación de trabajadores, deben crear un mecanismo para aplicar una evaluación de satisfacción del trabajador, la cual debe incluir que se hayan respetado las condiciones del empleo difundidas y que el intermediario no incurra en incumplimientos laborales tipificados como trata de personas.

### 2.2 Condiciones para la contratación

El productor y/o la empresa deben garantizar que las personas contratadas para desempeñar funciones específicas en sus centros de trabajo lo hacen respetando los principios contenidos en la legislación vigente en el país; cuidando de manera particular no incurrir en prácticas tipificadas de trata de personas en el ámbito laboral, que a continuación se indican:

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.2.1.a Contratación voluntaria

El trabajador debe tener la libertad de mantener la relación laboral, no puede ser obligado a permanecer en el centro de trabajo, si él no lo desea.

Cuando el productor y/o la empresa vinculen trabajadores migrantes, éstos, aún y cuando ya estén en la lista de personas reclutadas o que estén en el trayecto a los centros de trabajo, pueden desistir de su interés de trabajar con el productor y/o la empresa, y no deben ser obligados, y menos aún, amenazados o sancionados por cambiar de opinión.

#### 2.2.1.b Contrato individual

Para efectos legales el acuerdo entre el patrón y el trabajador de establecer una relación de trabajo puede llevarse a cabo de manera verbal o por escrito, en ambos casos les son aplicables los principios contenidos en la legislación laboral vigente. Sin embargo, y para el cumplimiento del CEAR dicha relación debe formalizarse por escrito y puede ser a través de un contrato individual o la negociación colectiva. En este apartado únicamente nos referiremos al contrato individual.

La empresa debe formalizar la relación con los trabajadores de confianza y permanentes a través de un contrato individual. En caso de que no tenga firmado Contrato Colectivo con algún Sindicato, deben elaborarse los contratos individuales para la totalidad de los trabajadores del productor y/o la empresa. Cuando tengan considerado en su política de administración de personal los periodos de prueba y capacitación inicial para los nuevos colaboradores entonces también deben elaborarse los contratos correspondientes para dichas modalidades.

Los contratos individuales deben contener al menos lo siguiente:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y el patrón.
2. Duración del contrato.
3. Servicios que deben prestarse.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

4. Lugar de trabajo.
5. Jornada de trabajo.
6. Días de descanso.
7. Forma de pago del salario: monto, día y lugar.
8. Pago de prestaciones (vacaciones, prima vacacional y aguinaldo)
9. Cláusula de capacitación y adiestramiento.
10. Sistema de verificación de permiso de trabajo para extranjeros.

Así mismo, debe anexarse al contrato individual copia de los documentos de identidad y domicilio del trabajador: acta de nacimiento, CURP, identificación oficial y comprobante de domicilio (al trabajador que vive en espacios propiedad del productor y/o la empresa, no requiere entregar comprobante de domicilio). Por ningún motivo se retienen los documentos originales a los trabajadores, es decir, si se identifica alguno de los documentos en original, están en incumplimiento para efectos de evaluación del CEAR.

El contrato individual es firmado por el trabajador y el patrón, y se hace en dos tantos. Se entrega uno de los convenios al trabajador y el otro es para la empresa.

#### 2.2.1.c Prohibir la explotación laboral

El trabajador no debe ser sometido a prácticas de explotación laboral que atenten contra su dignidad, su salud o su vida, tales como: condiciones peligrosas o insalubres sin la protección requerida, existencia de una desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, y salario por debajo de lo legalmente establecido. El trabajador debe recibir en todo momento un trato humano y digno.

De acuerdo con la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se define dignidad como el interés inherente de toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.2.1.d Prohibir el trabajo forzado

La empresa no debe llevar a cabo prácticas tipificadas como trabajo forzado, tales como: uso de la fuerza, la amenaza de la fuerza, coerción física, o amenaza de coerción física a sus trabajadores.

#### 2.3 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, jurídicamente, es el tiempo durante el cual el trabajador debe estar disponible para prestar su servicio material o intelectual a un patrón. Respecto a su duración la jornada la Ley Federal del Trabajo indica que:

- Es jornada diurna entre 6:00 am y 8:00 pm, con duración máxima de 8 horas.
- Es jornada nocturna entre 8:00 pm a 6:00 am, con duración máxima de 7 horas.
- La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno no sea mayor a tres horas y media, si supera ese lapso se considera jornada nocturna. La duración máxima es de 7 horas y media.

Durante la jornada continua de trabajo se le concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Si el trabajador no sale del lugar de trabajo, el tiempo de reposo o comida le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo; siempre y cuando, sea a petición del patrón y no por voluntad del trabajador.

Para el caso de los trabajadores que se desempeñan en las áreas de producción y que se le dificulta que chequen individualmente, se puede anotar la hora de entrada y salida de las cuadrillas en las hojas de trabajo que corresponde a ese grupo de trabajadores.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

La jornada que laboran los empleados eventuales, estacionales y permanentes, debe cumplir con las disposiciones anteriores. Los registros de asistencia pueden estar documentados en formato electrónico o físico.

#### 2.4 Horas extras

En la Ley Federal del Trabajo se establece que a voluntad del trabajador, la jornada de trabajo puede prolongarse, pero no puede excederse nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana. Las horas extras deben pagarse con un cien por ciento más del salario que corresponde a la hora de la jornada.

Si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, el patrón debe pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada de trabajo.

#### 2.5 Salario

La legislación laboral mexicana establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

##### 2.5.1 Percepción salarial mínima

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.

El empleador debe cubrir el salario de los trabajadores por el tiempo dedicado a actividades obligatorias como capacitación o reuniones de trabajo.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.5.2 Protección del salario

Las normas protectoras y privilegios del salario se indican a continuación:

1. Los trabajadores disponen libremente de sus salarios.
2. El salario se paga directamente al trabajador.
3. Para los trabajadores eventuales y estacionales el plazo para el pago del salario nunca debe ser mayor de una semana y quince días para los trabajadores permanentes.
4. El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.
5. 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.
6. El pago del salario se efectúa en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
7. El pago debe efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Por ningún motivo la empresa o los intermediarios deben retenerle el salario al trabajador. Cuando el pago sea a través de tarjeta bancaria, dicha tarjeta debe ser entregada y manejada directamente por el trabajador, nunca por los contratistas, cabos o responsables de tiendas o tianguis.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios (los cuales en ningún caso devengarán intereses), pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. Los descuentos no deben ser mayores al 30% del excedente del salario mínimo mensual.
2. Pago de renta de habitaciones para los trabajadores permanentes, no mayor al 15% del salario.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

3. Pago de abonos para cubrir préstamos al INFONAVIT.
4. Pago de cuota de constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no mayor al 30% del excedente del salario mínimo.
5. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretados por la autoridad competente.
6. Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los Sindicatos.
7. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por FONACOT.

El productor y/o la empresa no deben descontar del salario del trabajador los alimentos proporcionados en los comedores propiedad del productor, empresa o de terceros. El empleador puede poner a disposición de los trabajadores ese servicio, pero el trabajador debe tener la libertad para decidir si lo acepta o no, y para quienes lo acepten deben pagarlo directamente.

Tampoco deben realizarse deducciones salariales como medida disciplinaria.

El productor y/o la empresa deben demostrar con las nóminas físicas o electrónicas que cumple con las disposiciones establecidas en la legislación laboral referentes a la protección de los salarios de los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes.

Así mismo, debe entregar el recibo de pago al trabajador, los cuales pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.5.3 Registro de la antigüedad del trabajador

El productor y/o la empresa deben tener un listado de los trabajadores contratados por estacionalidad para registrar los periodos laborados, los cuales son considerados para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador.

#### 2.6 Prestaciones y beneficios

El productor y/o la empresa otorgan a la totalidad de los trabajadores permanentes, eventuales y/o estacionales las siguientes prestaciones: seguridad social, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y séptimo día; de acuerdo con lo que establece la legislación laboral vigente.

##### 2.6.1 Seguridad Social

El productor y/o la empresa deben afiliar a los trabajadores permanentes, eventuales y estacionales, a la seguridad social. Así mismo, dar las facilidades necesarias para que los trabajadores afilien a sus beneficiarios. A partir de la contratación del trabajador, la empresa cuenta con 5 días hábiles para realizar la afiliación. Si la empresa está adherida al “Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales a patrones y trabajadores eventuales del campo”, el plazo para la afiliación del trabajador son 7 días hábiles. La empresa debe difundir entre los trabajadores los beneficios de los 5 seguros que contempla la seguridad social: enfermedad y maternidad; riesgo de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guardería y prestaciones sociales.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.6.2 Vacaciones y prima vacacional

La Ley Federal del Trabajo contempla que los trabajadores con más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que no puede ser menor a seis días laborables, aumentando dos días por cada año hasta llegar a doce. Después del cuarto año, aumenta dos días por cada cinco de servicio. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor al 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

#### 2.6.3 Aguinaldo

Los trabajadores tienen derecho al aguinaldo anual, el cual no puede ser inferior a 15 días de salario y debe pagarse a más tardar el día 20 de diciembre de cada año. Si el trabajador no laboró el año completo, el productor y/o la empresa deben pagarlo proporcional al tiempo trabajado.

#### 2.6.4 Séptimo día

Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de sueldo. El trabajador y el patrón determinarán el día de descanso. La legislación laboral indica que se procurará que el día descanso sea el domingo.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

Así mismo, la Ley establece que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se incumple con esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

#### 2.7 Finiquito/Liquidación al trabajador

Al concluir el contrato, o cuando el trabajador o el patrón decidan poner fin a la relación laboral, el empleador no le retiene ningún pago o derecho adeudado al trabajador, tales como: salario, indemnización, prestaciones, gratificaciones; o cualquier otro beneficio devengado por el trabajador. El empleador únicamente puede realizar los descuentos, a los trabajadores, autorizados por la ley.

El finiquito o liquidación debe pagarse conforme a lo que establece la legislación vigente, y estar documentado con los conceptos desglosados. Debe entregar el recibo de pago al trabajador, los cuales pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez.

#### 2.8 Trabajo de las mujeres

La legislación laboral establece que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Cuando la ley se refiere al “trabajo de las mujeres” es para señalar la protección de la maternidad, es decir, incluye los derechos fundamentales que tienen las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación o en periodo de lactancia, y es con el propósito de proteger a la mujer y al producto.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

En la métrica se indica que los criterios que se evalúan en este apartado probablemente no le aplican a la empresa, y es así, sólo y únicamente cuando el productor y/o la empresa contraten exclusivamente hombres.

#### 2.8.1.a Notificación de las trabajadoras en estado de gestación

El productor y/o la empresa deben contar con un sistema de notificación y registro, a través del cual las mujeres trabajadoras dan a conocer que están en estado de gestación.

#### 2.8.1.b Reubicación de trabajadoras en estado de gestación

Si al quedar embarazada una trabajadora desempeña una actividad insalubre o peligrosa, debe ser reubicada con la finalidad de proteger su vida y la de su bebé. El productor y/o la empresa deben documentar el hecho en un registro de control.

Las mujeres embarazadas no deben trabajar en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno, posterior a las diez de la noche, así como tampoco en horas extras. A continuación, se indican algunas de las actividades peligrosas que están vinculadas con la agricultura, y que no pueden desempeñar las mujeres embarazadas:

- a)** Cargas superiores a 10 kilogramos.
- b)** Estar de pie, posturas forzadas o movimientos repetitivos durante largo tiempo.
- c)** Estar expuestas a residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infectocontagiosas.
- d)** Permanecer en lugares donde se manejen, transporten, almacenen o se procesen sustancias tóxicas, cancerígenas, teratogénicas o mutagénicas.
- e)** De acuerdo con lo establecido en las Normas Oficiales Mexicanas de la STPS, no se debe rebasar los límites permitidos de: ruidos, vibraciones, condiciones térmicas elevadas o abatidas y condiciones climáticas extremas en campo abierto.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.8.1.c Seguridad Social para trabajadoras embarazadas

Las trabajadoras embarazadas disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, o pueden apegarse a las disposiciones administrativas del IMSS de utilizar libremente su derecho a las 12 semanas de incapacidad, podrán traspasar de 1 a 4 semanas del periodo prenatal al postnatal, previo consentimiento del patrón y con la autorización del médico del IMSS.

1. El IMSS cubre el 100% del salario registrado, si la trabajadora cuenta con al menos 30 semanas cotizadas en los últimos 12 meses anteriores a la fecha que inicia la semana 34 de gestación.
2. Cuando no alcance el número de semanas cotizadas para que el IMSS le cubra el pago de la incapacidad, entonces la empresa debe pagarla.

#### 2.8.1.d Derecho a la lactancia

En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, la trabajadora tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

### 2.9 Igualdad Sustantiva y No Discriminación

El productor y/o la empresa deben tener un protocolo que garantice la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Las condiciones de trabajo en ningún caso deberán ser inferiores a las fijadas por la Ley Federal del Trabajo, y deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

La legislación contempla que no pueden establecerse diferencias y/o exclusiones por los motivos de discriminación que a continuación se indican: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencia sexual, estado civil, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

#### 2.10 Trabajo Infantil

El productor y/o la empresa deben verificar que sus políticas, procedimientos y sus operaciones, corresponden con lo que está establecido en el apartado de “Trabajo de los Menores” en la Ley Federal del Trabajo; y con las diversas normas jurídicas vinculadas con la protección de los derechos de la infancia. A reserva de lo que ocurra posterior a la última reforma del artículo 176, fracción II, numeral 8 de la Ley Federal del Trabajo (15 de marzo 2018), a la fecha no está permitido incorporar a las personas menores de 18 años a las actividades agrícolas.

Las actividades agrícolas se definen como los trabajos que van desde la preparación del terreno hasta la cosecha y el empaque del cultivo, incluyendo el uso y mantenimiento de maquinaria, herramientas y equipo agrícola.

El productor y/o la empresa deben contar con un protocolo de control y registro que garantice el respeto e implementación de su política de prohibición del trabajo infantil y que los niños no tengan acceso a las áreas de producción.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.11 Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva

La libertad de asociación, democracia sindical, libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales de los trabajadores y están consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la Ley Federal del Trabajo (LFT). En la CPEUM se establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Los trabajadores tienen la libertad para organizarse en defensa de sus intereses, y ellos pueden decidir si esa organización la formalizan bajo una figura legal o no.

La libertad de asociación al interior de la empresa se puede dar de tres maneras:

- 1.** Permitiendo que los trabajadores se reúnan temporalmente, al interior de la empresa, para la protección y defensa de sus derechos laborales.
- 2.** Generando condiciones para que los trabajadores formalicen asociaciones vinculadas con las operaciones de la empresa, y que el objeto social de dichos organismos esté dirigido a mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.
- 3.** A través de la formalización de Sindicatos de trabajadores y la representación colectiva.

Con la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el derecho a sindicación y negociación colectiva, existen dos aspectos que destacan en ese documento, y que las empresas del sector agrícola deben tener en cuenta: por un lado, se establece la

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

lado, se establece la protección de los trabajadores para ejercer la libertad sindical, y por el otro, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

El mismo Convenio 98 dice que se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores o sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo control de un empleador o de una organización de empleadores.

Por otro lado, en el Anexo 23-A Capítulo Laboral del Acuerdo Trilateral de Comercio USA-México-Canadá (T-MEC) incluye, entre otras cosas, lo siguiente:

- 1.** El derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.
- 2.** Las revisiones relacionadas con el salario y las condiciones laborales de los trabajadores deben tener el apoyo de la mayoría de los trabajadores, a través del ejercicio del voto libre, personal y secreto.
- 3.** Los trabajadores tienen copia del contrato colectivo.
- 4.** Prohibición de la injerencia del patrón en las actividades del Sindicato.
- 5.** La democracia sindical para la elección de los representantes.

Para evaluar la libertad de asociación, estamos considerando lo siguiente:

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

#### 2.11.1.a Libertad de asociación en organizaciones de la sociedad civil

El productor y/o la empresa respetan la libertad que tienen los trabajadores para organizarse de manera temporal o definitiva, en busca de mejores condiciones de trabajo, o como medio para impulsar acciones que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de ellos y sus familias.

#### 2.11.1.b Libertad Sindical

La Libertad Sindical es la facultad que tienen los trabajadores para crear, organizar, afiliarse o desafiliarse a Sindicatos, Federaciones o Confederaciones de manera libre. La libertad sindical está estrechamente relacionada a la negociación colectiva, como medios para propiciar acuerdos entre trabajadores y empleadores sobre los aspectos relacionados con las condiciones generales de trabajo.

La finalidad del Sindicato es buscar un equilibrio de poder con el empleador, negocia a nombre de sus afiliados las condiciones de trabajo y protege los derechos laborales de los trabajadores.

El productor y/o la empresa deben garantizar la libertad sindical a los trabajadores, de ninguna manera deben influir para que los trabajadores sean parte o no de un Sindicato. Así mismo, deben existir condiciones al interior de la empresa para que el Sindicato desempeñe su función de protección de los derechos laborales de los trabajadores.

#### **Contrato Colectivo**

La Contratación Colectiva debe llevarse a cabo como lo indica la Reforma Laboral del 2019, para estar en cumplimiento con los requerimientos que le exigen al sector agrícola en el mercado internacional.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

En el Contrato Colectivo no deben incluirse trabajadores de confianza. Son trabajadores de confianza los que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y quienes realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Está prohibida la “sustitución de contrato”, es decir, si el trabajador ya cuenta con un contrato individual antes de que la empresa firme con el Sindicato el Contrato Colectivo, éste no debe incluir términos o condiciones inferiores que las pactadas en los contratos individuales.

El Contrato Colectivo debe contener, al menos lo siguiente:

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 para obra determinada.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones.
6. El monto de los salarios (actualizados).
7. Las cláusulas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores.
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial.
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

#### 2.11.1.c Contrato Colectivo Inicial

Si el Sindicato solicita al productor y/o a la empresa la celebración del Contrato Colectivo inicial debe contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por la autoridad competente, para lo cual, debe demostrar que representa cuando menos al 30% de los trabajadores.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

El Contrato Colectivo acordado entre la empresa y el Sindicato, sin emplazamiento de huelga, debe ser sometido a la aprobación por la mayoría de los trabajadores (50% más 1), en asamblea y mediante votación personal, libre y secreta; procedimiento que debe verificar la autoridad competente.

El Contrato Colectivo aprobado se deposita ante la autoridad, y la empresa debe entregar una copia al trabajador.

#### 2.11.1.d Contrato Colectivo existente previo a la Reforma Laboral 2019

Cuando el productor y/o la empresa ya cuenten con un Contrato Colectivo celebrado con un Sindicato, debe cumplir con lo siguiente: garantizar que los trabajadores conocen el CC, generar condiciones para que la autoridad competente verifique que los trabajadores conocen el CC, demostrar documentalmente a la autoridad de que los trabajadores conocen el CC, se procede a la renovación del CC cuando los trabajadores estén dispuestos o manifiesten su interés de continuarlo, el CC acordado entre la empresa y el Sindicato debe ser sometido a la aprobación por la mayoría de los trabajadores (50% más 1), en asamblea y mediante votación personal, libre y secreta; procedimiento que debe verificar la autoridad competente; el CC aprobado se deposita ante la autoridad competente y se le entrega una copia del CC al trabajador.

#### 2.11.1.e Convenio de Revisión

Cuando el productor y/o la empresa tienen celebrado el Contrato Colectivo con un Sindicato, y después de haber transcurrido un año, si los trabajadores están dispuestos y manifiestan su interés de continuarlo, deben llevar a cabo su revisión y renovación. Este procedimiento debe realizarse en presencia de la autoridad competente. El Sindicato debe dar a conocer el contenido del Convenio de Revisión y en asamblea someterlo a aprobación (cada 2 años) por la mayoría de los trabajadores (50% más 1),

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 2. Derechos laborales

mediante votación personal, libre y secreta. El Convenio de Revisión se deposita ante la autoridad competente y la empresa le debe entregar una copia al trabajador.

#### **2.12 Derecho de opinión y libertad de expresión**

El productor y/o la empresa promueven el derecho de opinión y libertad de expresión para sus trabajadores y las personas involucradas en su cadena de suministro manifiesten sugerencias, quejas o recomendaciones, tendientes a mejorar el clima laboral, las condiciones de trabajo, la calidad del producto, y en general el desempeño de la empresa. Así mismo, los intermediarios que participan en los procesos de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores también deben asumir e implementar esta política.

#### **2.13 Prevención de acoso y hostigamiento**

El productor y/o la empresa deben crear un protocolo para la prevención y atención del acoso y el hostigamiento; basado en la comunicación y capacitación continua, para los trabajadores. La capacitación debe ser para todo el personal, garantizando que los directivos, jefes de producción, supervisores, intermediarios contratistas, mayordomos, jefes de lote, jefes de cuadrilla y checadores, estén capacitados en dichos temas. Así mismo, debe establecerse mecanismos para reportar quejas de hostigamiento y/o acoso, asegurándose que el trabajador esté protegido contra represalias. Deben implementarse medidas correctivas y sanciones aplicables a las personas que incurran en la práctica de estas conductas prohibidas.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

En este apartado se evalúa la infraestructura destinada para la población migrante, es decir, cuando la empresa contrate trabajadores originarios de otras regiones y que exista la necesidad de proporcionarles alojamiento y servicios asistenciales.

#### 3.1 Infraestructura de alojamiento proporcionada a las personas migrantes y sus familias

##### 3.1.1 Alojamiento para trabajadores migrantes

Cuando el productor y/o la empresa contraten a personas migrantes, desde sus lugares de origen, debe proporcionarles espacios habitacionales para que vivan temporalmente; esos espacios pueden ser albergues, posadas, casas o viviendas propiedad de los productores o rentados. La empresa por ningún motivo debe permitir que los trabajadores duerman o acampen en espacios improvisados y sin tener los servicios básicos sanitarios.

##### 3.1.1.a Ubicación de la vivienda

La ubicación del albergue o las viviendas para los trabajadores esta al menos a 100 metros de distancia respecto a las áreas de cultivo. Esté criterio aplica de igual manera para las viviendas de los cuidadores de las huertas frutales.

##### 3.1.1.b Espacios habitacionales

Considerando que no existen en México leyes, reglamentos o normas que regulen el número de personas respecto al espacio en metros cuadrados para las viviendas de los trabajadores, hemos determinado el indicador tomando como referencia la dimensión promedio de los espacios habitacionales que son propiedad de los productores y que se destinan para las viviendas temporales de los trabajadores migrantes. A continuación, especificamos las características:

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

Deben contar con una superficie mínima de 3 metros cuadrados por trabajador. Si el trabajador migra con su familia, son 4.5 por persona adulta, y no puede haber en dicho espacio más de dos adultos y dos niños por cada adulto; de superar esta cantidad, el espacio disponible debe ser 2 metros cuadrados por persona.

#### 3.1.1.c Características de las viviendas

Las viviendas que se dispongan para el alojamiento de los trabajadores migrantes deben estar construidos como se indica a continuación: los pisos deben ser firmes, no de tierra; los muros pueden ser de diversos materiales firmes, excepto de lámina de cartón, galvanizada u otro tipo de lámina; los techos pueden ser de cualquier material, excepto de lámina de cartón.

#### 3.1.1.d Condiciones de la vivienda

El productor y/o la empresa deben proporcionar a los trabajadores migrantes áreas habitacionales en buenas condiciones, con privacidad, seguras, cómodas, higiénicas y con los servicios básicos (energía eléctrica y agua).

Las acciones de mantenimiento adecuado de las áreas habitacionales deben estar a cargo de la empresa, para evidenciar que así sea, debe llevarse un registro detallado del dicho mantenimiento. Al momento de realizarse la asignación de las viviendas, debe documentarse la entrega.

#### 3.1.1.e Servicio de WC en áreas habitacionales

Las áreas habitacionales deben contar con servicio de WC en buenas condiciones, funcionales, higiénicos y con privacidad, debe haber al menos 1 WC por cada 25 personas.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

#### 3.1.1.f Servicio de regaderas en áreas habitacionales

Las áreas habitacionales deben contar con servicio de regaderas en buenas condiciones, funcionales, higiénicas y con privacidad, debe haber al menos 1 regadera por cada 25 personas.

#### 3.1.1.g Servicio de lavaderos en áreas habitacionales

Las áreas habitacionales deben contar con servicios de lavaderos en buenas condiciones, higiénicos y funcionales, debe haber al menos 1 lavadero por cada 25 personas.

#### 3.1.1.h Agua potable en áreas habitacionales

El productor y/o la empresa facilitan el acceso libre y gratuito al agua potable para consumo humano a los ocupantes de las áreas habitacionales, y cumple con los parámetros de las características físicas, organolépticas y microbiológicas de la modificación de la NOM-127-SSA1-1994.

#### 3.1.1.i Comedor en áreas habitacionales

Cuando el productor y/o la empresa contraten a trabajadores que migran sin sus familias “personas solas”, o que las instalaciones de las viviendas no cuenten con área para cocinas y/o cuando dentro del contrato de los trabajadores esté establecido que la empresa o el intermediario le proporciona los alimentos; se debe contar con instalaciones higiénicas y adecuadas para la conservación, preparación y consumo de los alimentos.

Se recomienda acudir a la Comisión Estatal para la Protección de Riesgos Sanitarios (COEPRIS), para solicitar la orientación y capacitación necesaria para conocer el protocolo de funcionamiento de los comedores colectivos y las medidas necesarias para el manejo, conservación y consumo de alimentos.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

#### 3.1.1.j Servicios de alimentos para el trabajador

Cuando el empresario, o terceros vinculados a la empresa, pongan a disposición servicios de alimentos en los comedores del área de producción, empaque o áreas habitacionales; el trabajador es libre de decidir si consume en ese lugar, y los precios de dichos alimentos (incluyendo comida y bebida) no puede ser superior al 10 % del salario diario del trabajador. Así mismo, los costos de ese servicio no deben ser descontados directamente de su salario, el trabajador debe realizar el pago directo.

#### 3.1.1.k Limpieza en áreas habitacionales y/o casas para los trabajadores

La totalidad de las instalaciones, andadores y el perímetro de los conjuntos habitacionales o casas deben mantenerse limpios, libres de encharcamientos de agua, criaderos de moscos y cacharros.

#### 3.1.1.l Prohibir uso de hornillas

No debe permitirse que los residentes en los espacios habitacionales proporcionados por los productores cocinen en hornillas de leña o carbón.

### 3.2 Sistema de protección para la infancia

#### 3.2.1 Estancia infantil

Si la empresa contrata a los trabajadores desde sus lugares de origen y ellos migran con sus familias, la empresa debe contar con servicios de estancia infantil en las áreas habitacionales.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

#### 3.2.1.1.a Certificación de la Estancia Infantil

La Estancia Infantil debe tener la certificación y/o permiso de la autoridad competente para su funcionamiento, que garantice la adecuada atención y protección de los niños beneficiarios.

#### 3.2.1.1.b Alimentación en la Estancia Infantil

La empresa debe proporcionar la alimentación gratuita y de buena calidad a la totalidad de los niños beneficiarios de la Estancia Infantil.

#### 3.2.2 Educación básica para hijos de trabajadores migrantes

La empresa debe garantizar que la totalidad de los hijos de los trabajadores migrantes (que viven en los espacios propios o rentados por el productor), en edad escolar, cursan la educación básica obligatoria. Pueden estar incorporados a escuelas ubicadas en las comunidades o al interior de las instalaciones de las áreas habitacionales.

Las evidencias para demostrar que los niños están incorporados a la educación, deben ser documentos asistencia y/o acreditación emitidos por la autoridad educativa correspondiente.

##### 3.2.2.1.a Educación preescolar

La empresa garantiza el acceso a la educación de nivel preescolar a los hijos de los trabajadores migrantes que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionados por el productor.

##### 3.2.2.1.b Educación primaria

La empresa garantiza el acceso a la educación de nivel primaria a los hijos de los trabajadores migrantes que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionados por el productor.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

#### 3.2.2.1.c Educación secundaria

La empresa garantiza el acceso a la educación de nivel secundaria a los hijos de los trabajadores migrantes que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionados por el productor.

#### 3.2.2.1.d Educación preparatoria

La empresa garantiza el acceso a la educación de nivel preparatoria a los hijos de los trabajadores migrantes que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionados por el productor.

#### 3.2.2.1.e Transporte escolar

Si la escuela no está dentro de las áreas habitacionales, el productor debe facilitar el traslado seguro a los centros educativos a los niños y jóvenes, hijos de los trabajadores que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionadas por el productor. También debe llevarse un registro de control de servicio de transporte escolar que incluya al menos los siguientes datos: nombre del alumno, nivel y grado escolar, y la asistencia diaria.

Las unidades de transporte escolar deben estar higiénicas, cómodas, en buenas condiciones mecánicas y con la documentación requerida vigente: autorización para transportar personal, permiso de circulación, tarjeta de circulación, póliza de seguro de la unidad con cobertura de daños a terceros, verificación vehicular (o control de mantenimiento de la unidad) y licencia del chofer.

### 3.3 Áreas de esparcimiento y deportivas

La empresa debe habilitar espacios para que los trabajadores y sus familias puedan practicar deporte o actividades recreativas.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

#### 3.4 Servicios Médicos

La empresa debe proporcionar el servicio médico de primer nivel a los trabajadores y sus familias, directamente en los centros de trabajo, o en consultorios o clínicas cercanas a sus operaciones. Si las operaciones de la empresa están dentro de una comunidad o cerca de ella (máximo 3 kilómetros), la empresa puede establecer convenio con alguna institución de salud para que proporcione el servicio de atención médica a los trabajadores y a sus familias. De igual manera, si está cerca (máximo 3 kilómetros) una unidad médica del IMSS puede trasladar a los pacientes directamente a ese lugar. El servicio médico para los trabajadores y sus familias debe ser gratuito.

#### 3.5 Abasto de productos básicos

Se pone a disposición de los trabajadores y sus familias tiendas para el abastecimiento de productos de la canasta básica, a precios accesibles y se les da libertad de comprar en el lugar que ellos decidan. Cuando sea factible, debe darse preferencia a la instalación de tiendas DICONSA. Por ningún motivo debe descontarse el consumo de las tiendas del salario de los trabajadores, ni tampoco los tenderos deben recogerles las tarjetas de nómina para cobrarse los adeudos por consumo en la tienda.

#### 3.6 Libertad de tránsito

El trabajador debe tener la libertad para transitar por las diferentes áreas de la empresa, salvo que por cuestiones de inocuidad o seguridad laboral se restrinja el acceso. En las áreas habitacionales provistas por el empleador también debe existir la libertad para entrar y salir en los horarios establecidos en los reglamentos de convivencia de esos espacios. Esos horarios deben ser respetados por el trabajador y sus familias para contribuir a la seguridad, tranquilidad y descanso de los demás residentes de los alojamientos.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 3. Bienestar para los trabajadores y sus familias

Cuando el trabajador y su familia decidan mudarse de las áreas habitacionales proporcionadas por el patrón, éste no podrá impedirlo, aún y cuando no concluya el tiempo establecido en el contrato de trabajo pactado.

La empresa debe respetar la libertad de tránsito de los trabajadores y sus familias, y las acciones de vigilancia que lleve a cabo no deben ser utilizadas como medio de control, sometimiento o intimidación de los trabajadores.

El ejercicio del derecho de libertad de tránsito está subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa.

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

Las disposiciones contenidas en este apartado tienen como finalidad mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y con ello reducir los riesgos de que los trabajadores comprometan su salud o su vida en el desempeño de sus funciones, o que puedan afectarse las instalaciones de los centros de trabajo.

El productor y/o la empresa deben diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de la determinación e identificación de riesgos existentes en la empresa, considerando la infraestructura, las instalaciones y el tipo de operaciones que se realizan en los centros de trabajo.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 4.1 Identificación de peligros y evaluación de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo

El productor y/o la empresa deben identificar los peligros, analizarlos y evaluar el riesgo que puede llegar afectar la salud o la vida del trabajador, o dañar las instalaciones. Dicha información es la base sobre la cual la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo llevará a cabo sus acciones para generar alternativas de mitigación y control de los riesgos significativos asociados con los procesos y equipos críticos; deben considerarse las condiciones peligrosas, los agentes (químicos, físicos y biológicos) y factores de riesgos (ergonómicos y psicosociales); con su respectivo seguimiento a los resultados.

El proceso de la evaluación de los riesgos nos permite estimar la probabilidad y magnitud de los riesgos en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo que están presentes en sus instalaciones y en la totalidad de las operaciones de la empresa; dichos riesgos deben ser plasmados en un mapa de riesgos, que debe ser difundido entre los trabajadores, los visitantes y los prestadores de servicios que se contraten para realizar labores dentro del centro de trabajo.

Es importante que, para llevar a cabo la evaluación de riesgos, se tome como referencia la estadística de los incidentes y accidentes de trabajo. En este proceso se recomienda involucrar al personal ocupacionalmente expuesto, porque son ellos quienes mejor conocen las situaciones que viven cotidianamente y cómo se ven afectados o expuestos.

Para la elaboración del mapa de riesgo debe considerarse la operación total de la empresa, y necesariamente deben incluirse los siguientes riesgos:

- a)** Riesgo de incendios en las diferentes áreas de la empresa, clasificándolos de acuerdo con lo indicado en Apéndice A de la NOM-002-STPS-2010.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

- b)** Riesgo potencial generado por la maquinaria y equipo, incluyendo las de uso agrícola, apegado al numeral 5.2 de la NOM-004-STPS-1999, y NOM-007-STPS-2000.
- c)** Riesgo del uso y manejo de sustancias químicas peligrosas, incluyendo los agroquímicos, apegado al numeral 7.2 del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-005-STPS-2017.
- d)** Riesgo de trabajo en alturas, establecidos en el numeral 5.9, 7 al 13 de la NOM-009-STPS-2011.
- e)** Riesgos de exposición a temperaturas elevadas o abatidas, de acuerdo con el numeral 5.10 de la NOM-015-STPS-2001.
- f)** Riesgos de generación y/o acumulación de cargas eléctricas estática, conforme al numeral 5.4, 7 y 8 de la NOM-022-STPS-2015.
- g)** Riesgo de los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas, aplicando lo que se indica en la NOM-020-STPS-2011.
- h)** Riesgos potenciales para las actividades de soldadura y corte, basado en la NOM-027-STPS-2008.
- i)** Riesgos de los niveles de exposición a ruido, tomando como referencia la NOM-011-STPS-2001.
- j)** Riesgos potenciales de las actividades que se realizan en las instalaciones eléctricas, basado en la NOM-029-STPS-2011.

#### 4.2 Estudio de Análisis de Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Posterior a que el productor y/o la empresa lleven a cabo su evaluación de riesgos, y ya elaborado su mapa de riesgos, deben integrar su estudio de análisis de riesgos, tomando como referencia los diferentes puestos de la estructura organizacional.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

Se recomienda que se haga un análisis exhaustivo de los resultados de las estadísticas de los incidentes y accidentes de trabajo presentados, para que el Estudio de Análisis de Riesgo corresponda a la realidad de las circunstancias que se presentan en las operaciones de la empresa. Debe verificar que queden incluidos, al menos, los riesgos enunciados en el numeral 4.1

#### 4.3 Comisión de Seguridad e Higiene (CSH)

##### 4.3.1.a Constitución de la Comisión de Seguridad e Higiene

El productor y/o la empresa deben integrar y constituir la Comisión de Seguridad e Higiene en sus centros de trabajo, la cual debe estar conformada por:

- a)** Un trabajador y el patrón o su representante, cuando el centro de trabajo cuente con menos de 15 trabajadores, o
- b)** Un coordinador, un secretario y los vocales que acuerden el patrón o sus representantes, y el sindicato o el representante de los trabajadores, en caso de que no exista la figura sindical, cuando el centro de trabajo cuente con 15 trabajadores o más.

La integración, constitución, organización y funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene se hará de acuerdo con lo que establece la NOM-019-STPS-2011. Los trabajadores de confianza no pueden ser representantes de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene. La Ley Federal del Trabajo considera funciones de confianza 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.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 4.3.1.b Programa de recorridos

La Comisión de Seguridad e Higiene debe elaborar y llevar a cabo un programa de recorridos de verificación de las condiciones y la forma en cómo los trabajadores desempeñan sus funciones, y cuando se presente un accidente o incidente de trabajo la Comisión debe investigar y documentar las causas que lo originaron y determinar las acciones correctivas y preventivas que es necesario implementar para reducir los riesgos que afecten la salud o la vida de los trabajadores. En las acciones preventivas debe estar incluido lo necesario para atender los riesgos identificados en el apartado 4.1-

#### 4.3.1.c Programa de capacitación de la Comisión de Seguridad e Higiene

Los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene deben capacitarse para estar en condiciones de desempeñar sus funciones y sugerir las medidas necesarias para implementar acciones correctivas y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo con lo que se establece en la NOM-019-STPS-2011.

### 4.4 Condiciones térmicas elevadas o abatidas

El productor y/o la empresa deben tomar las medidas necesarias para respetar los límites máximos permisibles de exposición del personal a temperaturas elevadas o abatidas, tomando como referencia lo que indica la NOM-015-STPS-2001 en las tablas 1 y 2 contenidas en el numeral 8.

Cuando los trabajadores laboren en condiciones térmicas elevadas, deben respetarse los tiempos máximos permisibles de exposición y el tiempo mínimo de recuperación para las jornadas de trabajo.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo, cuando los trabajadores se desempeñen en condiciones térmicas abatidas, debe respetarse lo que la Norma indica en relación a las temperaturas del índice de viento frío, tiempo de exposición máxima diaria y el tiempo de no exposición.

#### 4.5 Botiquín de primeros auxilios

En la NOM-005-STPS-1998 de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas, se define al Botiquín como el conjunto de materiales, equipo y medicamentos que se utilizan para aplicar los primeros auxilios a una persona que ha sufrido un accidente o una enfermedad repentina.

En la parte final de dicha Norma, se incluye una Guía de Referencia del Botiquín de Primeros Auxilios, basada en el Manual de Primeros Auxilios de la Cruz Roja Mexicana, la empresa debe seguir dicha Guía para la integración y manejo del Botiquín.

Si el Botiquín cuenta con medicamentos, deben tener personal médico autorizado, quien será el responsable de administrar los medicamentos.

#### 4.6 Uso y manejo de agroquímicos y sustancias químicas peligrosas

El manejo de sustancias químicas peligrosas debe realizarse con todas las medidas de seguridad existentes para reducir el riesgo de que el personal ocupacionalmente expuesto se vea afectado en su salud o su vida.

Probablemente algunos indicadores de los que a continuación se especifican, no apliquen a las empresas porque no utilizan agroquímicos o sustancias peligrosas en sus operaciones.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 4.6.1.a Hojas de datos de seguridad de sustancias químicas peligrosas o mezclas (HDS) y las fichas de las sustancias químicas peligrosas

El productor y/o la empresa deben tener las hojas de datos de seguridad de las sustancias químicas peligrosas o mezclas que maneje, debe tomarse como referencia lo contenido en el punto 9.2 de la Norma Oficial Mexicana NOM-018-STPS-2015, Sistema armonizado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.

Las hojas de datos de seguridad y las fichas técnicas deben estar referenciadas por cada una de las sustancias químicas peligrosas que se utilicen incluyendo los agroquímicos, y deben estar disponibles para los trabajadores y encargados de seguridad, con la finalidad de que puedan contar con información inmediata para instrumentar medidas preventivas y/o correctivas en los centros de trabajo.

#### 4.6.1.b Exámenes médicos a los trabajadores expuestos a los agroquímicos

Los exámenes médicos (de ingreso, periódicos y específicos) requeridos a los trabajadores ocupacionalmente expuestos a los agroquímicos, y deben llevarse a cabo como se indica en el numeral 9 y el Apéndice A de la NOM-003-STPS-1999. Actividades agrícolas- Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes- Condiciones de seguridad e higiene.

#### 4.6.1.c Antídotos para intoxicación con agroquímicos

Este apartado va directamente relacionado con el 4.5 del Botiquín de Primeros Auxilios. Sólo que para el cumplimiento de este criterio la empresa debe disponer de los antídotos para casos de intoxicación con las

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

con las sustancias agroquímicas que utiliza la empresa, y capacitar a su personal para el manejo adecuado.

Se sugiere que la empresa se cerciore de que el personal de los servicios médicos más cercanos a las operaciones de la empresa, principalmente de las del área de producción, reciban la capacitación correspondiente para auxiliar a los trabajadores que sufran por intoxicación de agroquímicos.

#### 4.6.1.d Equipo de protección para el personal que maneja agroquímicos

Los equipos de protección personal deben utilizarse cuando los riesgos sean inevitables o no puedan controlarse por medios técnicos mediante medidas, métodos o procedimientos de organización en el trabajo.

El productor y/o la empresa deben capacitar y facilitar a los trabajadores ocupacionalmente expuestos, por el uso y manejo de agroquímicos, el equipo de protección personal necesario, con la finalidad de reducir el riesgo de daño a la salud o a la vida de las personas, como se indica en la Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2008. Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

#### 4.6.1.e Manejo del equipo de protección del personal (EPP) para trabajadores que utilizan agroquímicos

Con el propósito de evitar que el trabajador se contamine con las sustancias que usó o manejó, es necesario establecer un protocolo para el retiro del equipo de protección personal, así como los lugares en donde será colocado cada artículo utilizado antes de ser lavado.

El productor y/o la empresa deben tener un lugar para el resguardo y lavado del equipo de protección personal. Los trabajadores no deben llevárselo a sus hogares.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 4.6.1.f Espacio y servicio para la descontaminación de los trabajadores

Con la finalidad de que el trabajador que usa y maneja agroquímicos pueda descontaminarse, el productor y/o la empresa deben contar con regadera, vestidor y materiales de higiene personal.

#### 4.7 Útiles, instrumentos y materiales

Como lo establece la legislación laboral, se deben proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo. El productor y/o la empresa deben revisar que estén en buen estado, darles mantenimiento y reponerlos cuando dejen de ser eficientes.

El patrón no podrá exigir indemnización a los trabajadores por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos o materiales de trabajo.

#### 4.8 Medidas de seguridad del uso de montacargas

El productor y/o la empresa deben tener los documentos que acrediten que se realiza revisión de los requerimientos y medidas de seguridad para la operación y mantenimiento de montacargas. Así mismo, que el personal esté capacitado y autorizado para su manejo apegado al numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.

#### 4.9 Trabajo en alturas

El productor y/o la empresa deben llevar a cabo los trabajos en alturas con las medidas de seguridad correspondientes, de manera particular debe ponerse atención a los trabajos que se realizan en la instalación y mantenimiento de las estructuras de invernaderos, casas sombra y/o mallas utilizados en las áreas de producción.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

También debe cuidarse que los trabajadores que realizan trabajos utilizando zancos, bancos o escaleras, lo hacen bajo medidas de seguridad. En el resto de las operaciones debe evaluarse la ejecución de los trabajos en alturas con el uso de sistemas personales para trabajos en altura, andamios tipo torre o estructura, andamios suspendidos, plataformas de elevación, escaleras de mano y redes de seguridad.

Para evidenciar el cumplimiento debe documentarse la revisión de las medidas generales de seguridad y condiciones de seguridad en la ejecución de los trabajos en altura, y que el personal asignado cuente con capacitación y autorización, apegado a la NOM-009-STPS-2011.

#### **4.10 Generación y/o acumulación de cargas Eléctricas Estáticas**

El productor y/o la empresa deben cuidar que las condiciones de seguridad para controlar la generación y/o acumulación de las cargas eléctricas estáticas, corresponde a lo que indica el numeral 7 de la NOM-022-STPS-2015.

#### **4.11 Equipos contra incendio y medios de detección**

El productor y/o la empresa deben tener los equipos contra incendios y medios de detección acordes con la clasificación del riesgo de incendio y fuego que pueda presentarse, con personal capacitado en el uso y manejo de los equipos instalados, de acuerdo con la NOM-002-STPS-2010.

#### **4.12 Capacitación para el personal en temas de seguridad y salud en el trabajo**

El productor y/o la empresa deben capacitar de manera permanente, a la totalidad de los trabajadores en temas de seguridad y salud en los trabajos aplicables a la agricultura, considerando los principales riesgos que

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

enfrenta el personal en el desempeño de sus funciones. En cada uno de los temas abordados debe informarse claramente a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición.

La referencia para la capacitación en seguridad y salud en el trabajo son las Normas Oficiales Mexicanas competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del gobierno federal, y de manera particular los que a continuación se indican:

1. Condiciones térmicas elevadas o abatidas
2. Factores de riesgo ergonómico
3. Factores de riesgo psicosocial
4. Manejo seguro de maquinaria, equipo y electricidad
5. Trabajo en alturas
6. Trabajo en espacios confinados
7. Exposición a ruido y vibraciones
8. Prevención e investigación de riesgos de trabajo
9. Primeros auxilios para emergencias

La capacitación debe ser impartida con el apoyo de materiales elaborados de manera comprensible, y de ser necesario apoyarse con personal para la traducción en las lenguas de los trabajadores participantes.

#### **4.13 Capacitación para el personal que usa y maneja agroquímicos**

Los trabajadores deben capacitarse a su ingreso al trabajo, en temas relacionados con el uso y manejo de agroquímicos. Siempre se les debe informar claramente sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

La capacitación debe ser al menos una vez cada temporada agrícola, y cuando una nueva sustancia de agroquímicos sea introducida en las operaciones.

El programa de capacitación debe incluir:

1. Los riesgos de las sustancias químicas.
2. La clasificación de los grados de riesgo.
3. Las actividades para el manejo, uso y transporte seguro de las sustancias químicas.
4. El equipo de protección personal que debe usar el trabajador normalmente y/o en caso de emergencia.
5. Especificaciones y contenido de las hojas de datos de seguridad.
6. Con quién establecer comunicación, en caso de duda relacionados con el uso y manejo de agroquímicos.
7. Las secciones de las hojas de datos de seguridad.
8. La señalización establecida en el numeral 10.5 de la NOM-018-STPS-2015.

La capacitación debe ser impartida con el apoyo de materiales elaborados de manera comprensible, y de ser necesario apoyarse con personal para la traducción en las lenguas de los trabajadores participantes.

#### 4.14 Plan de Emergencia en el centro de trabajo

El Plan de Emergencia debe contener lo siguiente:

1. Los procedimientos de seguridad en caso de fuga, derrame, emanaciones, incendio o desastres naturales.
2. El manual de primeros auxilios.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

3. El procedimiento para la evacuación.
4. Los procedimientos para volver a las condiciones normales.
5. Los procedimientos para rescate en espacios confinados.
6. Designar la persona responsable de coordinar el Plan.

Lo anterior basado en la NOM-005-STPS-1998 relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas. También en los requerimientos establecidos por Protección Civil.

El productor y/o la empresa deben tener un directorio de contactos para atender las emergencias incluyendo a personal de la empresa y las dependencias locales de auxilio. Así mismo, que existan medios de comunicación para solicitar auxilio, pagados por el productor y/o la empresa.

#### **4.15 Programa Interno de Protección Civil**

El productor y/o la empresa deben desarrollar un Programa Interno de Protección Civil con la finalidad de establecer medidas y dispositivos de protección, seguridad y autoprotección dirigidas a salvaguardar la integridad física de los trabajadores, de los usuarios y los bienes, ante la eventualidad de un desastre o contingencia. Se requiere la conformación de las brigadas avaladas por la autoridad competente, y que reciban la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones. El Programa debe ser elaborado por un tercero autorizado por Protección Civil.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 4. Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 4.16 Infraestructura básica en las áreas de producción

##### 4.16.1.a Áreas para descanso

El productor y/o la empresa proporcionan a los trabajadores áreas protegidas del sol y la lluvia para su descanso durante la jornada laboral en las áreas de producción (campo, racho, huerta...) y empaque.

##### 4.16.1.b Sanitarios en área de trabajo

Se facilitan servicios sanitarios divididos por sexo, deben ser funcionales, higiénicos con privacidad y encontrarse en buen estado en las áreas de trabajo. Al menos debe tener disponible 1 WC por cada 20 trabajadores.

##### 4.16.1.c Agua potable en área de trabajo

El productor y/o la empresa deben proporcionar a todos los trabajadores acceso al agua potable, de manera gratuita y sin ninguna limitación de consumo, en las áreas de trabajo.

El agua debe cumplir con los parámetros de las características físicas, organolépticas y microbiológicas establecidos en la modificación a la NOM-127-SSA1-1994, y lo dispuesto en el inciso VIII del Art. 18, e inciso III del Art. 67 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST).

##### 4.16.1.d Comedor en área laboral

Se pone a disposición de los trabajadores comedores higiénicos y protegidos del sol y la lluvia, necesarios para el consumo de los alimentos en las áreas de producción y empaque.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 5. Protección ambiental

#### 5.1 Evaluación del riesgo ambiental

El productor y/o la empresa deben de contar con un estudio de análisis de riesgo ambiental documentado, apegado a la legislación ambiental nacional o estatal según la competencia del centro de trabajo, por el manejo de sustancias o desarrollo de actividades riesgosas que se realicen. El Estudio debe considerar el análisis y evaluación de riesgos ambientales, descripción de las zonas de protección en torno a las instalaciones, sus posibles afectaciones por motivo de accidentes y los señalamientos de las medidas de seguridad y preventivas en materia ambiental. Con base en los resultados y conclusiones de la evaluación del riesgo ambiental, se establecen e implementan las acciones a realizar para la protección del medioambiente.

#### 5.2 Manejo de agua residual

El productor y/o la empresa deben disponer las aguas residuales conforme se establece en la NOM-001-SEMARNAT-1996 o NOM-002-SEMARNAT-1996, según corresponda.

#### 5.3 Uso legal del agua de bienes nacionales

El productor y/o la empresa deben demostrar con permisos oficiales el uso legal del agua para actividades agrícolas.

#### 5.4 Manejo adecuado de los desechos orgánicos de la producción

El productor y/o la empresa realizan y documentan un manejo adecuado de la soca y de los desechos orgánicos de la producción. Por ningún motivo está permitido quemarla.

#### 5.5 Disposición de caldos sobrantes de agroquímicos

El productor y/o la empresa deben contar con la infraestructura e implementar las prácticas necesarias para que los caldos sobrantes de las

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 5. Protección ambiental

sustancias agroquímicas sean dispuestos de manera correcta para evitar contaminación de los suelos, los mantos freáticos y las fuentes de agua.

#### **5.6 Disposición segura de residuos peligrosos**

El productor y/o la empresa deben contar con infraestructura e implementar las prácticas necesarias para que los residuos peligrosos, generados en sus procesos, sean enviados a su disposición final segura en sitios autorizados por la SEMARNAT.

#### **5.7 Aprovechamiento de energía eléctrica**

El productor y/o la empresa deben demostrar la incorporación de tecnologías para el uso eficiente de la energía eléctrica.

#### **5.8 Disposición segura de residuos de manejo especial y sólidos urbanos**

El productor y/o la empresa deben mantener un programa de educación y sensibilización para que se lleve a cabo una disposición final segura de los residuos de manejo especial generados en los procesos productivos que no son peligrosos, y de los residuos sólidos urbanos generados en las diferentes áreas y las viviendas que la empresa pone a disposición de los trabajadores, el cual debe quedar documentado en los registros correspondientes.

### 6. Vinculación con la comunidad

El productor y/o la empresa apoyan el desarrollo de las comunidades en donde realiza sus operaciones o bien los pueblos de procedencia de sus trabajadores, dentro o fuera del estado. Se recomienda que las acciones implementadas en las comunidades sean identificadas a partir de un diagnóstico participativo donde los habitantes de esos lugares expresen cuáles son sus necesidades más apremiantes y que a partir de ello se elabore un programa de desarrollo comunitario.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 6. Vinculación con la comunidad

#### 6.1 Programa para comunidades de origen de trabajadores migrantes

##### 6.1 a) Programa de desarrollo comunitario en lugares de origen

Cuando el productor y/o la empresa contraten trabajadores migrantes, deben desarrollar e implementar un programa comunitario en los lugares de origen de los trabajadores, el cual debe ser elaborado e implementado con la participación de las familias migrantes, y apegado al requerimiento de sus necesidades.

##### 6.1 b) Retorno periódico de población migrante

Si el productor y/o la empresa contratan trabajadores migrantes, debe permitir y apoyar para que visiten a sus familiares y comunidades de origen, al menos dos semanas cada seis meses.

#### 6.2 Programa de desarrollo comunitario local

El productor y/o la empresa deben impulsar un programa de desarrollo comunitario con la participación de los habitantes y a partir de un diagnóstico situacional, en las localidades donde la empresa lleva a cabo sus operaciones y/o en los pueblos donde residen sus trabajadores.

### 7. Difusión interna y externa

#### 7.1 Difusión interna

El productor y/o la empresa desarrollan medios de comunicación interna efectivos para informar a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones. Así mismos, se debe garantizar que conocen las políticas, procedimientos y los documentos internos de la empresa que regulan la relación entre el empleador y los trabajadores.

## Estándar del CEAR Versión 2.0

### 7. Difusión interna y externa

Debe difundirse entre los trabajadores los programas de Responsabilidad Social que se están implementando y los beneficios que representan.

Los materiales de comunicación y difusión interna deben estar disponibles en lenguaje comprensible y accesible para todos los trabajadores, tomando en cuenta las diferencias culturales. Si los trabajadores hablan un idioma distinto al español, o no saben leer, deben considerar esas particularidades.

#### 7.2 Difusión externa

Las buenas prácticas de Responsabilidad Social que se llevan a cabo deben ser conocidas por la sociedad en general, y de manera particular por los clientes potenciales y consumidores de los productos de la empresa. Por ello, es importante desplegar acciones de difusión a través de su página web y las redes sociales.



Certificación Empresa Agrícola Responsable

# Reglamento del CEAR

Versión 2.0



## Reglamento del CEAR Versión 2.0

En el presente documento se describen los lineamientos aplicables a los productores y/o empresas interesados en obtener el CEAR. Así como también, la regulación para los Organismos de Certificación.

### **1. ¿Quiénes pueden obtener el CEAR?**

El CEAR puede ser otorgado a las personas físicas o morales que se dedican a la producción y/o empaque de productos agrícolas, y a la contratación de trabajadores del campo, que cumplen con los requisitos contenidos en el presente Reglamento.

Se evalúa la totalidad de las operaciones que están bajo la misma razón social y que fueron notificadas previamente por el productor y/o la empresa. En el certificado se especifican los centros de trabajo auditados para la certificación.

El certificado incluye únicamente las operaciones que llevan a cabo los productores y/o empresas agrícolas al interior de la República Mexicana.

Cuando el productor y/o la empresa realicen actividades en dos o más entidades federativas, y utilice la misma razón social, se deben auditar la totalidad de sus establecimientos, que están en operación, para que pueda ser certificada.

Así mismo, si una empresa de empaque tiene a uno o más productores como proveedores de productos agrícolas (que empaca en sus instalaciones), dichos productores, al igual que las empresas de contratación de personal que participen, deben incorporarse al proceso para la obtención del CEAR, y de manera paulatina y progresiva deben ir cumpliendo con los indicadores para certificarse, tal como se especifica en el numeral 12.

### **2. Servicios de AHIFORES**

Los interesados pueden conocer el CEAR asistiendo a los eventos de promoción que lleva a cabo AHIFORES y los organismos aliados, o solicitar directamente información sobre los estándares y requisitos que deben cumplir para obtener la certificación.

Si el productor y/o la empresa están interesados en tener servicios de

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

capacitación y asesoría técnica para realizar el diagnóstico y la implementación del CEAR, por parte de AHIFORES, pueden solicitarlo y los costos varían dependiendo si son socios afiliados o no lo son. Para afiliarse a AHIFORES, pueden comunicarse al correo [cear@ahifores.com](mailto:cear@ahifores.com), y dependiendo de la membresía que adquiera serán los beneficios para dichos servicios. del CEAR, por parte de AHIFORES, pueden solicitarlo y los costos varían dependiendo si son socios afiliados o no lo son. Para afiliarse a AHIFORES, pueden comunicarse al correo [cear@ahifores.com](mailto:cear@ahifores.com), y dependiendo de la membresía que adquiera serán los beneficios para dichos servicios.

Si no está interesado en afiliarse al organismo, y desean tener asesoría técnica y capacitación para el diagnóstico y la implementación del CEAR, pueden solicitar informes de los costos al correo [cear@ahifores.com](mailto:cear@ahifores.com) Cuando el productor y/o la empresa reciben servicios de AHIFORES, las partes deben firmar un contrato de confidencialidad.

Con la finalidad de que el productor y/o la empresa tengan diversas opciones para contratar servicios de asesoría técnica para la elaboración del diagnóstico y la implementación de los estándares del CEAR, en la página oficial de AHIFORES encontrará un listado de personas capacitadas y aprobadas por el CEAR. La constancia de aprobación del examen de conocimiento de los indicadores contenidos en el Estándar del CEAR, que se expedirá a los técnicos independientes, no compromete en ningún sentido a AHIFORES por la calidad de servicios que dichas personas ofrezcan. El CEAR expedirá las constancias de aprobación del examen a los técnicos independientes que acrediten los exámenes con una calificación mínima de 90.

### **3. Actividades previas a la Auditoría de Certificación**

Se recomienda que antes de que el productor y/o la empresa soliciten la Auditoría de Certificación para obtener el CEAR, lleven a cabo las siguientes actividades:

#### **3.1 Capacitación**

Periódicamente AHIFORES convoca a los productores y empresas para que participen en los cursos, talleres y diplomados de capacitación que se realizan

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

con la finalidad de apoyar la profesionalización del personal técnico involucrado en el cumplimiento de los indicadores contenidos en el CEAR.

El CEAR emite las constancias de participación a las personas que asisten a los cursos, talleres y diplomados. Únicamente se expedirán las constancias de aprobación a los participantes que acrediten los exámenes con una calificación mínima de 80, cuando se trate de diplomados.

### 3.2 Diagnóstico

El productor y/o la empresa pueden implementar los indicadores contenidos en la Métrica de Certificación del CEAR y llevar a cabo su diagnóstico con la Lista de Verificación, si así lo desea.

Los resultados de la verificación pueden ser procesados en el Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (SICEAR), el cual les generará la calificación obtenida. Lo anterior les permitirá saber su nivel de cumplimiento y proceder a solicitar la Auditoría de Certificación, o elaborar un plan de implementación para realizar las acciones necesarias hasta alcanzar el puntaje requerido para certificarse.

Para las etapas de diagnóstico y de implementación, únicamente pueden acceder al SICEAR los productores y/o las empresas afiliadas a AHIFORES. Cuando el personal de AHIFORES lleve a cabo el diagnóstico, debe presentar los resultados al productor y/o la empresa.

### 3.3 Preauditoría

El productor y/o la empresa que reciban servicios de AHIFORES para el diagnóstico y la implementación del CEAR, se les aplicará una Preauditoría semanas previas a la solicitud de la Auditoría de Certificación. Lo anterior, con la finalidad de incrementar las posibilidades de aprobar la Auditoría de Certificación. Es decir, para el productor y/o empresa que no reciban servicios de AHIFORES para los procesos de diagnóstico y de implementación, no es requisito llevar a cabo la Preauditoría.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 4. Proceso para la obtención o renovación del certificado

#### 4.1 Solicitud para obtener o renovar el CEAR

Cuando el productor y/o la empresa tomen la decisión de iniciar el proceso para obtener la certificación o estén en el plazo para la renovación del certificado, deben ingresar a la página [www.cear.org.mx](http://www.cear.org.mx) la solicitud y elegir el Organismo de Certificación, o también pueden enviar un correo electrónico a la gerencia del CEAR para que les sea proporcionado, en un plazo no mayor a 48 horas, el formato correspondiente para la solicitud de Auditoría (Anexo I – Solicitud de Auditoría de Certificación), y la información de los Organismos de Certificación acreditados para llevar a cabo la Auditoría de Certificación o renovación.

El formato de solicitud debidamente elaborado y firmado debe ingresarse a la página [www.cear.org.mx](http://www.cear.org.mx), o por correo electrónico enviar al Organismo de Certificación que se haya elegido y marcar copia a la gerencia del CEAR. Es importante enviarla al menos 45 días naturales antes de la fecha probable de la auditoría, que el mismo productor y/o la empresa determinan.

La solicitud debe presentarse con información actualizada, indicar todas las áreas o huertas de producción, empaques y espacios habitacionales, que son propiedad de la empresa o del productor, y aquellos que están rentando.

Cabe mencionar que se certifica al productor y/o la empresa, por lo tanto, deben auditar la totalidad de sus centros de trabajo que tenga activos al momento de llevarse a cabo la Auditoría.

#### 4.2 Cotización de la Auditoría

Posterior a que el Organismo de Certificación recibe la solicitud de Auditoría por parte del productor y/o empresa, en un plazo máximo de 10 días hábiles, debe enviarles por correo electrónico (con copia a la gerencia del CEAR) la información correspondiente a la cotización de la Auditoría de Certificación y emisión del certificado.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

Para el cálculo del costo de la Auditoría el Organismo de Certificación debe apegarse a la política y los criterios establecidos por AHIFORES.

### 4.3 Confirmación y Plan de Auditoría

Cuando el productor y/o la empresa hayan aceptado los costos de la Auditoría, el Organismo de Certificación debe designar y notificar al productor y/o la empresa el auditor responsable, quien confirmará y enviará el Plan de Auditoría a más tardar 10 días hábiles previos a la fecha de la realización de la Auditoría de Certificación o renovación, utilizando el Anexo II - Plan de Auditoría.

Si el representante líder responsable de recibir la Auditoría tiene alguna observación del Plan de Auditoría, se lo hará saber al auditor en un plazo no mayor a 2 días hábiles, para que se realicen los ajustes necesarios.

La comunicación entre el auditor responsable y el responsable líder de recibir la Auditoría debe ser por correo electrónico y deben marcar copia a la gerencia del CEAR.

### 4.4 Protocolo de Auditoría

La Auditoría debe llevarse a cabo cuando el productor y/o la empresa esten en el periodo más alto en sus operaciones de producción, empaque y áreas habitacionales para los trabajadores.

Si el productor y/o la empresa tienen diferentes cultivos agrícolas, deben solicitar que la Auditoría de Certificación se lleve a cabo cuando tenga el cultivo que mayor cantidad de trabajadores utilice y que sea periodo de cosecha.

Los pasos para seguir para llevar a cabo la Auditoría de Certificación son los siguientes:

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 4.4.1 Reunión de apertura de la Auditoría

- a)** En el Anexo III Registro de Asistencia, deben registrarse los participantes en la reunión de apertura.
- b)** La reunión debe realizarse en el idioma español. Si existiera se sugiere la presencia de un traductor por parte del productor y/o a empresa auditada.
- c)** Se lleva a cabo una auto presentación de las siguientes personas:
  - 1.** Auditor designado por el Organismo de Certificación.
  - 2.** Representante líder del productor y/o la empresa auditada.
  - 3.** Representantes del productor y/o la empresa auditada.
- d)** Se debe explicar el alcance y el propósito de la Auditoría.
- e)** Debe presentarse a los participantes el Plan de la Auditoría para que estén informados de los tiempos y secuencia de la verificación.
- f)** El auditor debe informar al productor y/o a la empresa, que se tiene firmado un contrato de confidencialidad. Así mismo, que en el proceso de verificación el auditor siempre debe estar acompañado por el representante líder del productor y/o la empresa.
- g)** Se da la palabra a los representantes del productor y/o la empresa para dudas y aclaraciones.
- h)** No habiendo inconvenientes se concluye la Junta de Apertura de la Auditoría.

### 4.4.2 Recorrido para verificar los centros de trabajo

El auditor debe verificar las condiciones físicas y de seguridad de todos los centros de trabajo e ir identificando las prácticas que debe evaluar de acuerdo con lo establecido en la Lista de Verificación CEAR.

Los hallazgos deben ser respaldados con evidencia recabada a través de entrevistas a los trabajadores, las cuales deben ser breves y con preguntas muy concretas, únicamente lo necesario para verificar el cumplimiento.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

El auditor no debe interrumpir la dinámica de producción y debe respetar los protocolos de acceso y tránsito establecidos por el productor y/o la empresa.

### 4.4.3 Revisión documental

La documentación relacionada con la nómina, las prestaciones de los trabajadores, contratos de trabajo y registros de afiliación a la seguridad social (IMSS), deben revisarse en el sitio donde se lleve el control de dichos documentos dentro de las instalaciones que están siendo auditadas. El resto de los documentos pueden ser revisados en el lugar que el auditado determine.

Se deben revisar los documentos de la temporada vigente y al menos los de la temporada inmediata anterior. En caso de que sea una actividad recién implementada, el cumplimiento se considera a partir del tercer mes de llevar el registro documental.

Los documentos y registros deben estar correctamente requisitados, con las firmas correspondientes, y libres de tachaduras o enmendaduras.

### 4.4.4 Reunión de cierre de Auditoría

El auditor en acuerdo con el representante líder del productor y/o la empresa estipulan el día, lugar y hora de la reunión de cierre de la Auditoría.

En el Anexo III Registro de Asistencia, deben anotarse los participantes en la reunión de cierre de Auditoría.

El auditor debe presentar al productor y/o la empresa un reporte de los hallazgos encontrados. Si los representantes del auditado difieren de los criterios aplicados por el auditor, deben plasmar su apelación en la parte final del Acta de Cierre de la Auditoría (Anexo IV), para que lo revise una instancia mayor del Organismo de Certificación y emita su dictamen final,

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

el cual debe ser notificado al productor y/o la empresa en un lapso no mayor a 5 días hábiles posteriores al cierre de la Auditoría.

Cuando exista apelación por parte del productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación debe notificarlo de manera inmediata, por correo electrónico, a la gerencia del CEAR.

### 4.4.5 Reporte de Auditoría

El Reporte de Auditoría debe ser entregado al productor y/o la empresa en un máximo de 10 días hábiles después del término de la Auditoría, utilizando el Anexo VI – Reporte de Auditoría. En el Reporte se detallan las no conformidades encontradas durante el proceso de la verificación.

El Reporte no debe incluir información (nombre, descripción del trabajo, locación, etc.) que pueda identificar a los trabajadores que fueron entrevistados. Sin embargo, la excepción a este requisito será cuando los intereses y el bienestar laboral, social y/o físico de los trabajadores esté en peligro (ejem. menores de edad, personas con abuso y/o trata de personas con la evidencia documentada y confirmada).

El Organismo de Certificación debe resguardar todos los documentos generados en el proceso de Auditoría por lo menos 15 años.

### 4.5 Casos en los que NO se presentan acciones correctivas

Existen dos razones por las cuales el auditado NO presentan acciones correctivas:

1. Si el productor y/o la empresa tuvieron no conformidades de requisito Cero Tolerancia, no se requiere el envío de acciones correctivas. El Organismo Certificador debe notificar al auditado que NO aprobó la Auditoría. Si el productor y/o la empresa deciden aplicar nuevamente para obtener el CEAR, deben implementar lo necesario para asegurar el cumplimiento en sus procesos y

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

solicitar la Auditoría de Certificación 6 meses después de realizada la auditoría no aprobada.

2. Para los productores y/o las empresas que en la auditoría obtuvieron la calificación indicada en el numeral 12.1, y no tuvieron incumplimientos Cero Tolerancia, pueden decidir NO enviar acciones correctivas y obtener la certificación. En tal caso, debe notificarlo por correo electrónico al Organismo de Certificación con copia a la gerencia del CEAR, para que se proceda a la Declaración de la Conformidad y a la emisión del certificado correspondiente.

### **4.6 Presentación de acciones correctivas**

Las acciones correctivas de las no conformidades deben ser enviadas por el productor y/o la empresa al Organismo de Certificación en un plazo no mayor a 30 días naturales, posterior a la fecha de entrega del Reporte de Auditoría. El auditor debe informar al productor y/o la empresa la manera en cómo deben ser presentadas las acciones correctivas y la fecha de vencimiento.

Cuando el productor y/o la empresa concluyan el envío de las acciones correctivas debe notificarlo por correo electrónico al Organismo de Certificación, con copia a la gerencia del CEAR.

### **4.7 Revisión de acciones correctivas**

Una vez concluido el envío de las acciones correctivas por parte del productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación procederá a su revisión. Cuenta con 10 días hábiles para evaluar las acciones correctivas y emitir la Declaración de la Conformidad si el productor y/o la empresa alcanzan la calificación requerida para obtener el certificado, de acuerdo con lo que se especifica en el punto 12.1.

Sí el productor y/o la empresa no obtienen la calificación necesaria, el Organismo de Certificación debe notificarlo por correo electrónico con copia a la gerencia del CEAR, en el plazo indicado.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 5. Certificación

Cuando el Organismo de Certificación emite la Declaración de la Conformidad, indica que el productor y/o la empresa cumplieron con los requisitos para obtener el CEAR y las calificaciones de progresividad indicadas en el apartado 12.1 referente al Sistema de Información del CEAR (SICEAR). La Declaración de la Conformidad debe ser enviada al productor y/o empresa por correo electrónico, marcando copia a la gerencia del CEAR.

El Organismo de Certificación debe emitir y enviar por correo electrónico el Certificado al productor y/o la empresa, en un plazo no mayor de 48 horas posterior a que se emite la Declaración de la Conformidad. De igual manera, debe marcarse copia del correo a la gerencia del CEAR.

### 6. Vigencia del CEAR

La vigencia del CEAR será bianual, con una visita de verificación de continuidad de cumplimiento anual. El productor y/o la empresa deben solicitar, 60 días antes del vencimiento del certificado, la Auditoría de Certificación para su renovación, tomando en cuenta el tiempo que se requiere para su programación y ejecución con el fin de no comprometer la caducidad del certificado del CEAR.

El procedimiento y los plazos de una Auditoría de Certificación aplican también para una Auditoría de Verificación.

El productor y/o la empresa deben cubrir los costos de la Auditoría de Certificación y la visita de verificación de continuidad de cumplimiento anual.

### 7. Suspensión del CEAR

El Organismo de Certificación suspenderá el certificado CEAR si el productor y/o la empresa:

- a) No permite la verificación de continuidad de cumplimiento anual.
- b) No permite la realización de una Auditoría de Certificación para la renovación.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

- c)** Recibe una calificación menor a la indicada en el numeral 12.1.
- d)** No atiende las medidas correctivas dentro del plazo especificado para resolver las no conformidades.
- e)** No reporta la totalidad de los centros de trabajo, propios y rentados, de las áreas de producción, empaque, áreas habitacionales para los trabajadores, y las empresas de cosechadores que contrata.
- f)** No cumple con los requisitos del CEAR.

Si se suspende el certificado del productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación debe modificar de inmediato el estatus del productor y/o la empresa e informar a la gerencia del CEAR que dicho productor y/o empresa ha cambiado al estado “suspendido”, indicando el motivo de la suspensión y la fecha de entrada en vigor.

Así mismo, debe llevar a cabo lo siguiente:

- a)** Informar por escrito al productor y/o la empresa y a la gerencia del CEAR sobre los motivos de la medida adoptada y la fecha de entrada en vigor.
- b)** Solicitar al productor y/o la empresa que proporcione al Organismo de Certificación, en un plazo de 48 horas de recibida la notificación de suspensión, un plan detallado de medidas correctivas que se adoptarán.
- c)** Verificar el cumplimiento del plan de medidas correctivas en los siguientes 30 días hábiles después de recibido dicho plan. El Organismo de Certificación únicamente verifica las acciones correctivas indicadas en el plan.
- d)** Si la verificación da como resultado la correcta implementación del plan de acciones correctivas, el Organismo de Certificación debe actualizar el estatus a “Certificado” y notificar al productor y/o a la empresa, con copia a la gerencia del CEAR, el levantamiento de la suspensión.
- e)** Si un Organismo de Certificación ha suspendido el certificado CEAR de un productor y/o empresa, durante el plazo de suspensión, el productor y/o empresa no debe ostentarse como poseedor del certificado CEAR.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 8. Cancelación de la certificación

El Organismo de Certificación debe revocar el certificado si el productor y/o la empresa:

- a) Ha sido suspendida y no presenta los planes (dentro del plazo de 48 horas) y cumplimiento de medidas correctivas (dentro del plazo de 30 días) aprobados por el Organismo de Certificación.
- b) Se identifican documentos apócrifos.
- c) Si se revoca el certificado al productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación debe modificar de inmediato la información que se encuentra en estado “revocado”, indicando el motivo de la revocación y la fecha de entrada en vigor.
- d) Por escrito debe Informar al productor y/o a la empresa, así como también a la gerencia del CEAR que el certificado ha sido revocado, el motivo y la fecha de entrada en vigor.
- e) El productor y/o la empresa que tiene su certificado revocado no podrán solicitar una certificación durante los próximos 12 meses a partir de la fecha de cancelación del certificado.

Al productor y/o la empresa que se la cancele el certificado, no podrá hacer uso de la marca CEAR, en caso de utilizarlo, AHIFORES procederá legalmente por uso indebido de la marca.

### 9. Cambio del alcance de la certificación

Si un productor y/o la empresa amplían sus operaciones deben solicitar por escrito, al Organismo de Certificación, la Auditoría para los nuevos centros de trabajo, y así ampliar el alcance de la certificación.

El Organismo de Certificación debe llevar a cabo la Auditoría de los sitios adicionales, y en su caso emitir un nuevo certificado.

Toda Auditoría realizada para ampliar el alcance no modificará la fecha de vigencia del certificado original.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 10. Cambio del Organismo de Certificación

Un productor y/o la empresa pueden cambiar el Organismo de Certificación previo a que concluya el ciclo de certificación vigente.

Para proceder al trámite, deben llevarlo a cabo en la página [www.pear.org.mx](http://www.pear.org.mx) enviar por correo electrónico una carta de liberación al Organismo de Certificación Anexo VI – Carta de Liberación, con copia a la gerencia del CEAR, donde se declare que no hay procesos pendientes de resolución de no conformidades, suspensiones o revocaciones, y que el certificado se encuentra vigente.

Si el productor y/o la empresa cambian al Organismo de Certificación, se respeta la fecha de vigencia del certificado.

### 11. Uso de la Marca CEAR

El CEAR es una marca propiedad de AHIFORES y está regulada por las Reglas de Uso de Marca CEAR, registradas debidamente ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

A continuación, se especifica las consideraciones que deben cumplirse:

- a)** El productor y/o empresa tienen derecho a usar la marca CEAR a partir de que obtienen la certificación, y durante la vigencia de ésta. Sin embargo, no obtienen derechos de propiedad sobre la marca CEAR.
- b)** Al momento de obtener la certificación, el Organismo de Certificación debe compartirla al productor y/o a la empresa las Reglas de Uso de Marca CEAR.
- c)** Para el uso y la reproducción de la marca CEAR, deben apegarse a las especificaciones contenidas en las Reglas de Uso de Marca CEAR.
- d)** Cualquier duda o pregunta relacionada con el uso previsto de la marca CEAR, debe dirigirla al Organismo de Certificación con copia a la gerencia del CEAR.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

- e) El productor y/o la empresa deben facilitar el acceso al personal del CEAR, o al Organismo de Certificación para verificar que se estén cumpliendo con las Reglas de Uso de la Marca CEAR que avalan la certificación.
- f) La marca CEAR no puede ser usada mientras el productor y/o la empresa se encuentren con el certificado suspendido o revocado.
- g) Quien haga un uso indebido de la Marca CEAR, estará sujeto a proceso legal.

### 12. Sistema de Información del CEAR (SICEAR)

El Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (SICEAR), es un programa informático propiedad de AHIFORES, diseñado para facilitar al productor y/o la empresa la elaboración del diagnóstico, evaluar la implementación, y también como una herramienta para procesar los resultados de la Auditoría de Certificación que llevan a cabo los Organismos de Certificación.

La administración del SICEAR es responsabilidad de AHIFORES, quien asigna las claves de acceso para los productores y/o a las empresas afiliadas a AHIFORES, y para los auditores de los Organismos de Certificación; previa solicitud a la gerencia del CEAR.

El SICEAR está alimentado con la Métrica de Certificación CEAR, la cual indica los criterios que se evalúan para poder certificarse.

En ese mismo documento hay una columna que establece qué tipo de indicador es y el valor de cada uno de ellos.

Tipo de indicador	Nivel
<b>Cero Tolerancia</b>	<b>Muy alto (impide la certificación)</b>
<b>Crítico</b>	<b>Alto</b>
<b>Mayor</b>	<b>Medio</b>
<b>Menor</b>	<b>Bajo</b>

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

El valor del indicador varía dependiendo de los indicadores que sí le apliquen al productor y/o a la empresa, y los que no le apliquen. La misma Métrica de Certificación tiene una columna donde se especifica cuáles son los indicadores que Probablemente No Aplican y están indicados con la leyenda “PNA”.

La Métrica está en función de un valor total de 100, y se distribuye dependiendo del tipo de indicador. Al momento de realizar la captura del diagnóstico, la preauditoría o la Auditoría de Certificación, el valor determinado inicialmente para el indicador puede variar, porque el valor de los indicadores que No le Aplican a un productor y/o a una empresa, el sistema automáticamente activa la fórmula matemática y los redistribuye entre los que sí le aplican.

La ponderación de la fórmula se calculó de acuerdo con los siguientes criterios:

**Menor** = Menor (El indicador Menor es el valor de referencia)

**Mayor** = 2 x Menor (El indicador Mayor vale el doble de un indicador Menor)

**Crítico** = 5 x Menor (El indicador Crítico vale cinco veces que un indicador Menor)

**Cero Tolerancia** = 10 x Menor (El indicador Cero Tolerancia vale diez veces el valor de un indicador Menor)

La asignación del “Tipo de Indicador” para cada indicador que se evalúa, se realizó considerando el nivel de riesgo que implica para el productor y/o la empresa su incumplimiento. Es decir, si no se cumple un Cero Tolerancia o un Crítico, el nivel de riesgo del productor y/o la empresa es mayor, y puede ocasionarle problemas legales o comerciales serios.

### 12.1 Modalidades para la certificación del productor y/o la empresa

Las operaciones en la agricultura se llevan a cabo de diferentes maneras en las distintas regiones agrícolas del país, reconociendo esa diversidad, el CEAR considera dos esquemas para alcanzar la certificación:

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 1. Progresividad de cumplimiento para un productor y/o una empresa que tiene en su estructura la producción y el empaque.

Un productor y/o una empresa que tiene en su estructura directamente las operaciones de producción y empaque, o que tiene solo la producción, o solo el empaque, pero que cada uno se encarga de contratar directamente a los trabajadores para la totalidad de sus operaciones; a continuación, se especifica la progresividad de la puntuación que debe alcanzar para certificarse y en los periodos de verificación de continuidad de cumplimiento anual:

Año	Calificación mínima para certificarse	Calificación mínima en verificación
Primero	80	
Segundo		80
Tercero	85	
Cuarto		85
Quinto	90	
Sexto		90
Séptimo	95	
Subsecuentes		95

### 2. Progresividad de cumplimiento para una empresa que no tiene en su estructura la producción, y el empaque contrata cosechadores con intermediarios constituidos formalmente.

Una empresa empacadora que no tiene en su estructura directamente las operaciones de producción y que contrata personal dedicado al corte o cosecha a través de un intermediario constituido formalmente, debe apegarse al cumplimiento progresivo para lograr la certificación y pasar la verificación de continuidad de cumplimiento anual.

Cabe señalar que la Auditoría de Certificación se aplica al empacador, a los productores que son sus proveedores y también a los intermediarios a través de los cuales se contratan a las personas que se desempeñan como cortadores o cosechadores.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

A continuación, indicamos la calificación mínima que debe tener el empacador para poder certificarse, y el porcentaje de productores e intermediarios (vinculados a sus operaciones), que deben ser certificados y verificados anualmente:

Año	Calificación mínima para certificarse	Calificación mínima en verificación	% de productores e intermediarios certificados
Primero	75		35
Segundo		75	35
Tercero	75		45
Cuarto		75	45
Quinto	80		55
Sexto		80	55
Séptimo	80		65
Octavo		80	65
Noveno	85		75
Décimo		85	75
Décimo primero	85		85
Décimo segundo		85	85
Décimo tercero	90		90
Décimo cuarto		90	90
Subsecuentes	90		100

Los productores y las empresas de contratación de trabajadores del campo pueden tramitar su certificación sin estar necesariamente vinculadas a la certificación del empaque, en tal sentido, aplica la progresividad del numeral 1.

### 13. Requerimientos para los Organismos de Certificación

Los Organismos de Certificación, son las personas morales responsables de llevar a cabo las Auditorías de Certificación, emitir el certificado CEAR y realizar la verificación de continuidad de cumplimiento anual.

#### 13.1 Aprobación del Organismo de Certificación

El Organismo de Certificación debe cumplir los siguientes pasos para ser aprobado por el CEAR y emitir los certificados correspondientes:

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

- a)** Estar acreditado ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), bajo la ISO/IEC 17065. El documento de acreditación debe indicar el alcance, los documentos normativos CEAR y sus versiones. Deberá enviarlo escaneado a su contacto CEAR.
- b)** Registrarse en la página [www.cear.org.mx](http://www.cear.org.mx).
- c)** Afiliarse a la Association of Professional Social Compliance Auditors (APSCA).
- d)** El CEAR evaluará la información del Organismo de Certificación avisará del fallo mediante correo electrónico en los siguientes 10 días hábiles.
- e)** Si el fallo resulta positivo, el CEAR entregará al Organismo de Certificación el Acuerdo de Certificación y la licencia en los siguientes 10 días hábiles.

### **13.2 Causas o motivos de desaprobación del Organismo Certificación**

Un Organismo de Certificación en funciones, puede ser desaprobado por parte del CEAR en caso de que se detecte alguna o todas las anomalías que se describen a continuación:

- a)** Faltas comprobables de ética
- b)** Bajo desempeño de su gestión durante el monitoreo del CEAR como el incumplimiento de los tiempos de trabajo, baja calidad en los reportes entregados, falta a los protocolos de Auditoría y/o quejas comprobables de las partes involucradas.
- c)** Pérdida de acreditación de la EMA.
- d)** Realizar alguna de las prácticas especificadas en el numeral 13.8 de conflicto de interés.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### **13.3 Formalización de la relación con el Organismo de Certificación**

Los Organismos de Certificación aprobados deben registrarse en la página [www.cear.org.mx](http://www.cear.org.mx), para que puedan obtener su clave de registro de operación correspondiente.

La relación entre el Organismo de Certificación y AHIFORES, debe formalizarse a través de un convenio donde se establecen las condiciones de la relación entre las partes.

Así mismo, con la finalidad de proteger a los productores y/o empresas, debe firmarse un contrato de confidencialidad entre AHIFORES y el Organismo de Certificación, a su vez, el Organismo de Certificación debe proporcionar a AHIFORES una copia de los expedientes y del contrato de confidencialidad que firma con cada uno de los auditores y personal involucrado en el proceso de la certificación del CEAR.

Solamente después de que el Organismo de Certificación haya sido aprobado por el CEAR, acreditado por la EMA, y que se tengan firmados los convenios correspondientes, puede iniciar la certificación de los productores y/o a las empresas.

Los Organismos de Certificación acreditados, aprobados y registrados en [www.cear.org.mx](http://www.cear.org.mx) tendrán acceso, en la base de datos, a la siguiente

- a) Empresas y sitios registrados.
- b) Empresas y sitios certificados.
- c) Organismos de certificación aprobados.

### **13.4 Formación y calificación para el personal del Organismo de Certificación**

Cada Organismo de Certificación aprobado, debe nombrar a una persona de contacto, quien será el representante del Organismo de Certificación ante el CEAR y tendrá el cargo de gerente de certificación.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

A continuación, especificamos las funciones del gerente de certificación:

- a)** Estar calificado como auditor CEAR (ver requisitos de auditor).
- b)** Asistir a las actividades de coordinación convocadas por el CEAR.
- c)** Estar disponible de forma continua, es decir, no contratado por el Organismo de Certificación para la ocasión, sino que sea parte del proceso de toma de decisiones operativas y/o de gestión del Organismo de Certificación.
- d)** Ser responsable de enviar al CEAR acuse de recibo firmado de cualquier comunicación que lo requiera.
- e)** Responder a las consultas, hechas por el CEAR relativas a la operación tal y como indique la comunicación.
- f)** Distribuir toda la información recibida por parte del CEAR al personal del Organismo de Certificación involucrado en las actividades del CEAR.
- g)** Solicitar a la gerencia del CEAR el número consecutivo del certificado.

Para las Auditorías del CEAR, el Organismo de Certificación debe emplear y/o contratar únicamente auditores que cumplan con los requisitos de este Reglamento.

Todos los Organismos de Certificación aprobados deben contar con un instructor interno del CEAR, el cual debe ser capacitado y aprobado por AHIFORES, con calificación mínima de 90.

Los Organismos de Certificación aprobados deben tener al menos dos auditores que cumplan con los requisitos de competencia establecidos: uno para realizar Auditorías del CEAR y otro para la toma de decisiones relacionadas a la certificación.

El Organismo de Certificación debe verificar, documentar y supervisar los requisitos de competencia de auditores del CEAR, incluidos los requisitos de formación inicial y el mantenimiento de su capacitación.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 13.5 Perfil del Auditor

El auditor es el responsable del proceso de certificación del CEAR. Es la persona que realiza la Auditoría del productor y/o la empresa.

El proceso de la Auditoría comprende las actividades de planeación (objetivos, alcance y programa de Auditoría), la realización (llevar a cabo todo el protocolo de Auditoría: apertura, recopilación de las evidencias y su evaluación, la comunicación con el productor y/o la empresa, durante el proceso y cierre), así como su conclusión (recopilación de hallazgos en el informe final de Auditoría).

Por lo tanto, el auditor debe estar familiarizado con los protocolos y criterios de Auditoría del CEAR. Debe contar con capacidad para aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en su educación, experiencia laboral, formación como auditor y su experiencia en Auditorías.

El auditor debe tener la experiencia en general de todos los procesos, pero contar con algún área de especialidad en el sector agrícola.

Para poder realizar la Auditoría, el auditor debe estar previamente familiarizado con los estándares, procedimientos y métodos de Auditoría, pero también con el tamaño, naturaleza y complejidad de la empresa que va a auditar, así como dimensionar el programa de Auditoría y los riesgos, para asegurarse de que lo cumplirá cabalmente en el tiempo que tiene destinado.

El auditor debe comportarse profesionalmente en todo el proceso de Auditoría y hacer uso de cualidades como la ética, integridad, mente abierta, diplomacia, observancia, percepción, versatilidad, tenacidad, seguridad de sí mismo, apertura a las diferencias culturales, a la mejora y, ante todo, respeto.

El perfil del auditor:

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

- a) Licenciatura terminada, preferentemente del ramo agrícola, industrial, administrativa, legal o social. Posgrado deseable en temas de Responsabilidad Social o derecho laboral.
- b) Que cuente con experiencia comprobable (3 años como mínimo) en Auditorías de sistemas de gestión de empresas agrícolas.
- c) Experiencia comprobable en alguna de las Normas y Estándares Internacionales de Responsabilidad Social del sector, como pueden ser: Fair Trade, Rainforest, GLOBAL G.A.P Grasp, SA 8000, OHSAS 18001, SMETA, ISO 26000, entre otras.
- d) Tomar el curso de capacitación del CEAR impartido por AHIFORES, y aprobar con calificación mínima de 90 el examen.

### 13.6 Mantenimiento de calificación de los auditores del CEAR

- a) El Organismo de Certificación debe contar con un procedimiento para asegurar que cada auditor del CEAR lleve a cabo anualmente, al menos 3 Auditorías del CEAR o bien.
- b) Realice un curso de actualización de los documentos normativos del CEAR, cuando exista un cambio de versión, y aprobar el examen aplicado por AHIFORES con calificación mínima de 90.
- c) El Organismo de Certificación debe realizar una evaluación del desempeño para cada uno de sus auditores del CEAR, al menos cada 4 años.

Toda comunicación por escrito (electrónica) entre el Organismo de Certificación, el productor y/o la empresa deben ir acompañados por la copia correspondiente a la gerencia del CEAR.

### 13.7 Características y control del Certificado

Los certificados que emitan los Organismos de Certificación deben ser con un diseño homologado y autorizado por AHIFORES. Cuando el Organismo de Certificación vaya a emitir un certificado, debe solicitar por correo electrónico, a la gerencia del CEAR, el número consecutivo que le será asignado al productor y/o empresa certificada.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

El certificado no tiene validez si el número de control no fue asignado y registrado por AHIFORES.

### **13.8 Conflicto de interés de los Organismos de Certificación**

Los Organismos de Certificación no podrán realizar Auditorías de Certificación a las empresas que les hayan proporcionado servicios para la elaboración de diagnósticos, asesorías de implementación o preauditorías del CEAR.

Así mismo, no está permitido que los Organismos de Certificación promuevan o vinculen los servicios de personas físicas o morales para proporcionar servicios de diagnósticos, asesorías de implementación o preauditorías del CEAR, a los productores y/o las empresas interesadas en la certificación del CEAR.

Cuando un productor y/o empresa recurran al Organismo de Certificación, o a sus auditores externos, para preguntar o solicitar servicios de asesoría técnica para el diagnóstico y/o implementación del CEAR, deben remitir a los solicitante para que consulten la página [www.ahifores.com](http://www.ahifores.com) y ahí encontrarán un listado de personas que ofrecen dichos servicios y que han pasado por el proceso de capacitación y aprobación de AHIFORES.

## **14. Transición del DEAR al CEAR**

El cambio de Distintivo Empresa Agrícola Responsable (DEAR) ha Certificado Empresa Agrícola Responsable (CEAR), responde a la solicitud de los productores y las empresas agrícolas vinculadas a AHIFORES.

Las marcas DEAR y CEAR son propiedad de AHIFORES, están directamente relacionadas y corresponden al estándar de certificación de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social para el sector agrícola.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

### 14.1 Transición de los Organismos de Certificación

Los Organismos de Certificación acreditados con la versión 1.0 del DEAR, deben capacitar a su personal que participa en la evaluación de la conformidad del CEAR, cuando éstos aprueben el examen aplicado por AHIFORES con calificación mínima de 90 y estén al corriente con los trámites correspondientes ante la EMA, pueden realizar las Auditorias de Certificación del CEAR versión 2.0.

### 14.2 Transición de las empresas certificadas con el DEAR

Las empresas que fueron certificadas con el DEAR, y que sus certificados están vigentes, deben renovar la certificación con la versión 2.0 del CEAR, y les será respetado el antecedente de la primera certificación.

Para las empresas que se certificaron con el DEAR y sus certificados ya no están vigentes, pueden aplicar para obtener la certificación del CEAR, pero pierden el antecedente histórico de la certificación con el DEAR.

## 15. Glosario

**AHIFORES:** Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, AC.

**Alcance:** Centro de trabajo, área o personal incluido para la certificación.

**Diagnóstico:** Proceso de evaluación interna que lleva a cabo el productor y/o la empresa para revisar el grado actual de cumplimiento de los criterios del CEAR, antes de iniciar el proceso de auditoría por el Organismo de Certificación.

**CEAR:** Certificación Empresa Agrícola Responsable.

**Productor y/o empresa:** Para efectos del CEAR, se entiende aquella persona física, debidamente acreditada, o moral, constituida legalmente, y que lleva a cabo operaciones en campos, huertas, ranchos e instalaciones agrícolas orientadas a la producción y empaque de productos agrícolas.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

**EMA:** Entidad Mexicana de Acreditación.

**Estándar CEAR:** Se refiere a los lineamientos generales, estándares y documentos normativos incorporados en el esquema de certificación del CEAR.

**Gerencia del CEAR:** Se refiere a la Gerencia de Certificación de AHIFORES.

**GSCP:** Global Social Compliance Program.

**GFSI:** Global Food Safety Initiative.

**Hallazgo:** Hechos o información relevante, detectada por el auditor, que deben ser comunicadas al productor y/o la empresa.

**ISO/IEC 17065:** Norma Internacional que contiene requisitos para la competencia, la consistencia de las actividades y la imparcialidad de los organismos de certificación de productos, procesos y servicios.

**No Conformidad:** Corresponde al incumplimiento de un criterio basado en la Lista de Verificación CEAR, y requiere llevar a cabo acciones correctivas para lograr la implementación y cumplimiento del indicador.

**Organismo de Certificación:** Es una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) para conducir Auditorías de Certificación.

**Buenas Prácticas de Responsabilidad Social:** Acciones que aplican a un productor y/ la empresa para mejorar el bienestar y calidad de vida de los trabajadores y sus familias. A partir del respeto de los derechos laborales y sociales de los trabajadores. Así como también, la protección ambiental.

**Responsabilidad Social Agrícola:** La Responsabilidad Social Agrícola es la respuesta que ofrece el productor y/o la empresa a los efectos que causan sus actividades productivas y que impactan de manera positiva (beneficios) y/o negativa (perjuicios) al medioambiente y a los distintos grupos de interés que la rodean.

## Reglamento del CEAR Versión 2.0

**Indicador Cero Tolerancia:** Corresponde al incumplimiento de un requisito del CEAR, que, basado en evidencia objetiva, genera una duda razonable sobre la calidad del sistema de Responsabilidad Social Agrícola de la empresa, y que no le permite obtener la certificación del CEAR.

**SICEAR:** Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable.

**Verificación:** Comprobación, revisión o ratificación de autenticidad.

**Verificación documental:** Para el caso del CEAR se entiende como el proceso de valoración, revisión, comprobación y ratificación de documentos que se realizará a la empresa para evaluar el grado de cumplimiento a sus requisitos, a la empresa que pretende obtener el CEAR.



Certificación Empresa Agrícola Responsable

# Métrica de certificación

Versión 2.0



# Métrica de certificación versión 2.0



 Certificación Empresa Agrícola Responsable		Certificación de Empresa Agrícola Responsable Métrica de Certificación CEAR Versión 2.0				
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>1. Gestión de calidad de procesos</b>						
1.1	Compromiso de los directivos	El productor y/o la empresa deben formalizar, a través de un escrito firmado por el propietario o el representante legal, su voluntad de incorporar, implementar e invertir para llevar a cabo buenas prácticas de Responsabilidad Social.	Verificar que exista el compromiso por escrito y firmado por el propietario o el representante legal, para el cumplimiento de buenas prácticas de Responsabilidad Social.		Crítico	1.3587
1.2	Profesionalización del personal de Responsabilidad Social	El productor y/o la empresa deben contar con un equipo de trabajo capacitado y responsable de planear, organizar, ejecutar, evaluar e implementar un programa de mejora continua, necesario para que se cumplan las políticas, procedimientos e indicadores incluidos en las buenas prácticas de Responsabilidad Social que beneficien a los trabajadores y sus familias. Dicho personal debe estar incluido en un programa de formación permanente. Los costos de la capacitación y viáticos del personal deben ser cubiertos por el productor y/o la empresa.	El productor y/o la empresa cuentan con un equipo de Responsabilidad Social, el cual demuestra que está capacitado para implementar las buenas prácticas de Responsabilidad Social. Así mismo, que está evaluando e implementando un programa de formación permanente en la empresa. Los costos de la formación y viáticos de los trabajadores son con cargo al productor y/o la empresa.		Crítico	1.3587
1.3	Manual de Responsabilidad Social	El productor y/o la empresa deben contar con un Manual de Responsabilidad Social, el cual debe estar autorizado e incluir las políticas, procedimientos y registros de control requeridos para implementar el Sistema de Gestión de Responsabilidad Social. Si los trabajadores de la empresa hablan un idioma distinto al español, o no saben leer, la difusión del contenido del Manual debe considerar esas particularidades.	Verificar que el Manual de Responsabilidad Social este debidamente autorizado y disponible, puede ser en formato electrónico o en físico. Los materiales de difusión del Manual están elaborados en lenguaje accesible, considerando a los trabajadores que no hablan español y/o que no saben leer.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
<b>Métrica de Certificación CEAR</b>						
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>1. Gestión de calidad de procesos</b>						
1.3.1 a	Política de Responsabilidad Social	El compromiso del productor y/o la empresa con la implementación de buenas prácticas de Responsabilidad Social, debe expresarse a través de una política que incluya la prohibición de acciones de trata laboral que involucre la fuerza, el fraude o la coacción: trabajo forzado, esclavitud, condición de siervo y explotación laboral; el respeto por los derechos laborales, sociales y la protección del medioambiente.	Verificar que se cuente con la política de Responsabilidad Social incluida en el Manual, publicada, difundida e implementada, y que cumpla con los elementos indicados en el estándar.		Crítico	1.3587
1.3.1 b	Política de administración personal	El productor y/o la empresa deben tener una política de administración de personal, la cual debe incluir a los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes que laboran en el área de producción, cosecha, empaque, administración y en todas las operaciones de sus establecimientos.	Verificar que se cuente con la política de administración de personal incluida en el Manual, difundida e implementada.		Mayor	0.5435
1.3.1 c	Política de prohibición de trabajo infantil	Debe tener una política de prohibición del trabajo infantil de acuerdo como lo establece la legislación laboral vigente y/o lo que determine la autoridad competente.	Verificar que se cuente con la política de prohibición del trabajo infantil incluida en el Manual, publicada, difundida e implementada.		Menor	0.2717
1.3.1 d	Política de derecho de opinión y libertad de expresión	Debe establecer una política de derecho de opinión y libertad de expresión para sus trabajadores y para todas las personas involucradas en sus operaciones. Debe incluirse que los intermediarios que participan en los procesos de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores deben asumir e implementar esta política.	Verificar que se cuente con una política de derecho de opinión y libertad de expresión incluida en el Manual, difundida e implementada; y se hace extensiva para que los intermediarios también la cumplan.		Menor	0.2717

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>1. Gestión de calidad de procesos</b>						
1.3.1 e	Política de inclusión	El productor y/o la empresa deben contar con una política de inclusión: no discriminación, no acoso, no hostigamiento e igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.	Verificar que se cuente con una política de inclusión incorporada en el Manual, difundida e implementada.		Crítico	1.3587
1.3.1 f	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	El productor y/o la empresa deben tener una política de prevención de riesgos y enfermedades de trabajo, con la finalidad de proteger la salud y la vida del trabajador.	Verificar que se cuente con una política de prevención de riesgos y enfermedades de trabajo incorporada en el Manual, difundida e implementada.		Menor	0.2717
1.3.1 g	Política Ambiental	El productor y/o la empresa deben establecer el compromiso para la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y el cumplimiento de los requisitos legales, que le permitan mejorar el desempeño ambiental.	Verificar que se cuente con una política ambiental incorporada en el Manual, difundida e implementada.		Menor	0.2717
1.3.2 a	Procedimiento de administración de personal	Debe documentar el procedimiento para la administración de personal, incluyendo lo conducente para los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes, de la totalidad de las operaciones de la empresa, y que corresponda a las actividades que efectivamente se llevan a cabo. Debe incluirse la prohibición de la solicitud de pruebas de embarazo para la contratación de mujeres y la implementación de la igualdad de oportunidades de capacitación y promoción de ascenso para hombres y mujeres, aplicando el derecho de preferencia y antigüedad.	Verificar que se cuente con un procedimiento escrito e implementado de la administración de personal de acuerdo a lo especificado en el estándar. El procedimiento puede presentarlo electrónico o en físico.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
<b>Métrica de Certificación CEAR</b>						
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>1. Gestión de calidad de procesos</b>						
1.3.2 b	Procedimiento que regula la relación con los intermediarios	El productor y/o la empresa deben tener un procedimiento que regula la relación con los intermediarios para el reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores: eventuales, estacionales y/o permanentes; escrito y que corresponda a sus operaciones.	Verificar que se cuente con un procedimiento escrito e implementado que regula la relación con los intermediarios, puede presentarlo electrónico o en físico.		Menor	0.2717
1.3.2 c	Procedimiento de acciones de Cultura de la Legalidad	El productor y/o la empresa deben tener un procedimiento que en la implementación incluya un Plan de Cultura de la Legalidad, haciendo énfasis en la prohibición de actos de corrupción, extorsión, robo o abuso de confianza. Debe demostrar el seguimiento de las acciones y sanciones para quienes incumplen. El procedimiento debe estar escrito y de acuerdo a lo que efectivamente la empresa realiza en el actuar cotidiano.	Verificar que se cuente con un procedimiento escrito e implementado de acciones de Cultura de la Legalidad, puede presentarlo electrónico o en físico.		Menor	0.2717
1.3.2 d	Procedimiento de derecho de opinión y libertad de expresión	El productor y/o la empresa deben tener un procedimiento de derecho de opinión y libertad de expresión, escrito e implementado, que corresponda a sus operaciones. Debe incluirse que los intermediarios que participan en los procesos de reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores deben asumir e implementar este procedimiento.	Verificar que se cuente con un procedimiento escrito e implementado de derecho de opinión y libertad de expresión que incluya la difusión a los intermediarios. Puede presentarlo electrónico o en físico.		Menor	0.2717

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>1. Gestión de calidad de procesos</b>						
1.3.2 e	Procedimiento de inclusión	Debe tener un procedimiento de inclusión, igualdad sustantiva y respeto entre hombres y mujeres; escrito y que corresponda a sus operaciones.	Verificar que se cuente con un procedimiento escrito e implementado de inclusión, igualdad sustantiva y respeto entre hombres y mujeres. Puede presentarlo electrónico o en físico.		Crítico	1.3587
1.3.2 f	Procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo	El productor y/o la empresa deben tener un procedimiento de prevención de riesgos y enfermedades de trabajo; escrito y que corresponda a sus operaciones, basado en el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Verificar que se cuente con un procedimiento escrito e implementado de prevención de riesgos y enfermedades de trabajo. Puede presentarlo electrónico o en físico.		Menor	0.2717
1.3.2 g	Procedimiento de Protección Ambiental	El productor y/o la empresa deben tener un procedimiento de protección ambiental; escrito y que corresponda a sus operaciones, basado en el cumplimiento de la legislación ambiental de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).	Verificar que se cuente con un procedimiento ambiental escrito e implementado de protección ambiental. Puede presentarlo electrónico o en físico.		Menor	0.2717
1.3.3 a	Código de Conducta (CoC)	El productor y/o la empresa cuentan con un Código de Conducta escrito que incluya los valores que dan sustento a las acciones de Responsabilidad Social.	Presentar el Código de Conducta en formato electrónico o escrito, y las evidencias del seguimiento de las acciones y sanciones para quienes incurran en violación de dicho Código.		Mayor	0.5435
1.3.3 b	Reglamento Interior de Trabajo (RIT)	Contar con un Reglamento Interior de Trabajo actualizado, atendiendo a las operaciones del productor y/o la empresa, conforme a la legislación vigente y depositado ante la autoridad competente de acuerdo a los términos que marca la Ley Federal del Trabajo.	El productor y/o la empresa deben tener el Reglamento Interior de Trabajo escrito, actualizado y depositado ante la autoridad competente.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.1.1 a	Formalizar la relación de servicio con el intermediario	El productor y/o la empresa deben formalizar por escrito el servicio que pacta con el intermediario que participa en el reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores. Dicho contrato debe estar apegado a la legislación vigente en el país y debe incluir una cláusula donde indique que es motivo de rescisión de contrato el incurrir en el engaño al trabajador y/o que realice prácticas catalogadas de trata de personas, violación de derechos laborales y humanos de los trabajadores.	Mostrar el contrato por escrito y debidamente firmado por el patrón y por el intermediario, que incluya (y se haga efectiva) la cláusula de rescisión cuando el intermediario engañe a los trabajadores y/o realice prácticas de trata de personas y/o violación de los derechos laborales y/o humanos de los trabajadores.	PNA	Crítico	1.3587
2.1.1 b	Costo del servicio del intermediario	El productor y/o la empresa deben garantizar que el intermediario no le cobra el servicio de contratación o traslado a los trabajadores y tampoco le será descontado de su salario dicho servicio.	Entrevistar a los trabajadores y verificar documentalmente que el servicio del intermediario es cubierto por el patrón.	PNA	Mayor	0.5435
2.1.1 c	Intermediarios incluidos como proveedores de servicios	En el listado de proveedores del productor y/o la empresa deben incluir a las personas físicas y/o morales que intervengan en el reclutamiento, contratación y/o traslado de los trabajadores. Y debe existir un registro de dichas personas prestadores de servicios para el productor y/o la empresa, con los datos generales del prestador de servicios.	Constatar que los intermediarios estén incluidos en la lista de proveedores de servicios del productor y/o la empresa, y que cuenten con un registro de sus datos generales.	PNA	Menor	0.2717

# Métrica de certificación versión 2.0



 Certificación Empresa Agrícola Responsable		Certificación de Empresa Agrícola Responsable Métrica de Certificación CEAR Versión 2.0				
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.1.1 d	Difundir la oferta laboral	Los patrones deben proporcionar por escrito a los intermediarios la naturaleza y las condiciones del empleo (tipo de trabajo a desempeñar, documentación requerida, salario, prestaciones, y especificar que el patrón cubre los costos de exámenes médicos y capacitación o entrenamiento necesarios para los trabajadores). En el caso de los trabajadores migrantes, debe especificar que el patrón cubre los costos de transportación y contratación, y detallar las condiciones de los servicios de asistencia social y de las viviendas para su alojamiento. Así mismo, debe existir una aprobación por escrito de las personas reclutadas, que aceptan las condiciones de trabajo.	Verificar que la empresa y el intermediario hayan publicado la oferta laboral, donde se especifiquen las condiciones del empleo y de vivienda, y que el trabajador firme un documento de conformidad.	PNA	Mayor	0.5435
2.1.1 e	Transportación segura para los trabajadores	El productor y/o la empresa deben garantizar que los trabajadores están siendo trasladados en unidades (propias o rentadas) higiénicas, cómodas, en buenas condiciones mecánicas y con la documentación requerida vigente: autorización para transportar personal, permiso de circulación, tarjeta de circulación, póliza de seguro de la unidad con cobertura de daños a terceros, verificación vehicular (o control de mantenimiento de la unidad) y licencia del chofer. Así mismo, debe evidenciar que el pago del servicio de transportación de los trabajadores corre por cuenta de la empresa y no del trabajador.	Verificar físicamente que las unidades de transporte cumplan los requisitos y documentación solicitados, y que el costo de la transportación está a cargo de la empresa.	PNA	Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
<b>Métrica de Certificación CEAR</b>						
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.1.1 f	Listado de los trabajadores	El intermediario debe proporcionar al productor y/o la empresa una relación de las personas reclutadas, contratadas y/o trasladadas, que contenga al menos: datos generales del prestador de servicios, los lugares de origen o residencia de los trabajadores que vincula, y los datos generales de los trabajadores (nombre, sexo, edad, CURP y número de afiliación de seguridad social)	Verificar que el productor y/o la empresa llevan un control de las listas generadas por los intermediarios de los trabajadores reclutados y trasladados.	PNA	Menor	0.2717
2.1.1 g	Encuesta de satisfacción del trabajador	El productor y/o la empresa que utilice intermediarios para la contratación de trabajadores, deben crear un mecanismo para aplicar una evaluación de satisfacción del trabajador, la cual debe incluir que se hayan respetado las condiciones del empleo difundidas y que el intermediado no incurre en incumplimientos laborales tipificados como trata de personas.	El productor y/o la empresa deben evaluar la satisfacción del trabajador contratado con la intervención de un intermediario, a través de encuestas aplicadas a la totalidad de los trabajadores.		Menor	0.2717
2.2.1 a	Contratación voluntaria	El trabajador debe tener la libertad de mantener la relación laboral, no puede ser obligado a permanecer con el productor y/o la empresa, si él no lo desea.	En entrevistas directas a los trabajadores se verifica que él mantiene la relación de trabajo voluntariamente.		Cero Tolerancia	2.7174

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.2.1 b	Contrato individual	La relación de los trabajadores de confianza y permanentes se formaliza a través de un contrato individual firmado, y cuando no se tenga Contrato Colectivo o Contrato Ley, los trabajadores eventuales y estacionales también deben tener contrato individual de acuerdo al contenido establecido por la legislación laboral vigente. Si el productor y/o la empresa tienen personal a prueba y/o en capacitación inicial, deben elaborar los contratos correspondientes. Se deben incluir copias de los documentos de identidad y domicilio del trabajador: acta de nacimiento, CURP, identificación oficial y comprobante de domicilio. Se entrega una copia del contrato al trabajador.	Se formaliza la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador a través de un contrato individual firmado y se entrega un ejemplar al trabajador. Anexo al contrato se incluyen copias de documentos de identidad y domicilio del trabajador. A través de entrevistas directas se verifica el cumplimiento del contrato.		Crítico	1.3587
2.2.1 c	Prohibir la explotación laboral	El trabajador no debe ser sometido a prácticas de explotación laboral que atenten contra su dignidad, su salud o su vida, tales como: condiciones peligrosas o insalubres sin la protección requerida, existencia de una desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, y salario por debajo de lo legalmente establecido. El trabajador debe recibir en todo momento un trato humano y digno.	En entrevistas directas a los trabajadores se verifica que la empresa no incurre en prácticas de explotación laboral.		Cero Tolerancia	2.7174

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.2.1 d	Prohibir el trabajo forzado	El productor y/o la empresa no deben llevar a cabo prácticas tipificadas como trabajo forzado, tales como: uso de la fuerza, la amenaza de la fuerza, coerción física, o amenaza de coerción física a sus trabajadores.	En entrevistas directas a los trabajadores se verifica que la empresa no incurre en la práctica de trabajo forzado.		Cero Tolerancia	2.7174
2.3	Jornada de trabajo	El productor y/o la empresa deben respetar la jornada de trabajo y llevan un control de las horas de entrada y salida de los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes; como lo establece la legislación laboral vigente.	Verificar que se lleve un control del registro de asistencia de los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes, y que se cumpla con las disposiciones normativas de la jornada de trabajo.		Crítico	1.3587
2.4	Horas extras	El productor y/o la empresa deben demostrar que el trabajador labora voluntariamente las horas extras y que se le pagan de acuerdo a lo que establece la legislación laboral.	Verificar el control de las horas laboradas por los trabajadores e identificar cuando se trate de horas extras. Así mismo, presentar los recibos los pagos de las horas extras devengadas por el trabajador.	PNA	Crítico	1.3587
2.5.1	Percepción salarial mínima	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. El empleador debe cubrir el salario de los trabajadores por el tiempo dedicado a actividades obligatorias como capacitación o reuniones de trabajo.	Se verifica documentalmente y con entrevistas, que el pago del salario diario a los trabajadores no es inferior al salario mínimo general de la región; y que se le cubre al trabajador el salario en periodos de capacitación o reuniones de trabajo.		Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.5.2	Protección del salario	El salario debe ser pagado directamente al trabajador, semanal o quincenal, según corresponda al tipo de trabajador; el trabajador debe disponer libremente de su salario, se le pagará en el lugar de trabajo, los días laborables, sólo se le pueden hacer los descuentos permitidos por la ley, los recibos de pago pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez. Si el pago del salario se realiza vía tarjeta bancaria, las tarjetas no pueden ser entregadas a terceros vinculados a la empresa para su administración, debe tenerla y manejarla directamente el trabajador.	Verificar en las nóminas electrónicas o físicas el cumplimiento de las disposiciones legales del pago del salario. En entrevista a los trabajadores se cerciora del cumplimiento con las condiciones generales del salario y que le fue entregado copia de recibo de pago.		Cero Tolerancia	2.7174
2.5.3	Registro de la antigüedad del trabajador	El productor y/o la empresa deben tener un listado de los trabajadores contratados por estacionalidad para registrar los periodos laborados, los cuales son considerados para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador.	Verificar la existencia del listado de los trabajadores estacionales con los periodos laborados.		Menor	0.2717
2.6.1	Seguridad Social	El productor y/o la empresa deben proporcionar la seguridad social a los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes. Los trabajadores deben tener conocimiento de la prestación y los beneficios que tienen ellos y sus beneficiarios.	Verificar los movimientos afiliatorios y los recibos de pagos que la empresa realiza. La documentación puede presentarse de manera electrónica o física. Entrevistar a los trabajadores para verificar el otorgamiento de la prestación y que los trabajadores conozcan los beneficios de la seguridad social.		Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
<b>Métrica de Certificación CEAR</b>						
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.6.2	Vacaciones y prima vacacional	El productor y/o la empresa deben cubrir la prestación de vacaciones y prima vacacional a los trabajadores eventuales, estacionales y permanentes, de acuerdo como lo establece la legislación vigente.	Verificar en el sistema contable electrónico o en físico, que el productor y/o la empresa cubren los pagos por concepto de vacaciones y prima vacacional a los trabajadores permanentes, eventuales y/o estacionales.		Crítico	1.3587
2.6.3	Aguinaldo	El productor y/o la empresa deben pagar el aguinaldo a los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes, conforme lo indica la legislación vigente.	Verificar en el sistema contable electrónico o en físico, que el productor y/o la empresa cubren los pagos por concepto de aguinaldo a los trabajadores permanentes, eventuales y/o estacionales.		Crítico	1.3587
2.6.4	Séptimo día	El productor y/o la empresa deben cubrir la prestación del séptimo día a los trabajadores eventuales, estacionales y/o permanentes, como lo estipula la legislación vigente.	Verificar en el sistema contable electrónico o en físico, que se cubren los pagos por concepto de séptimo día a los trabajadores permanentes, eventuales y/o estacionales.		Mayor	0.5435
2.7	Finiquito / Liquidación al trabajador	Al concluir el contrato, o cuando el trabajador o el patrón decidan poner fin a la relación laboral, el empleador no debe retenerle ningún pago o derecho adeudado al trabajador, tales como: salario, indemnización, prestaciones, gratificaciones; o cualquier otro beneficio devengado por el trabajador. El empleador únicamente puede realizarle al trabajador los descuentos autorizados por la ley. Debe entregarse una copia en físico o electrónico del recibo al trabajador.	El productor y/o la empresa deben evidenciar que el finiquito o liquidación incluye el pago de los derechos adquiridos por el trabajador y no se realizan retenciones a descuentos indebidos. Se le entrega copia del recibo al trabajador.		Crítico	1.3587
2.8.1 a	Notificación de las trabajadoras en estado de gestación	El productor y/o la empresa deben contar con un sistema de notificación y registro, a través del cual las mujeres trabajadoras dan a conocer que están en estado de gestación.	Se debe evidenciar el sistema de notificación y registro de las mujeres trabajadoras en estado de gestación trabajador.	PNA	Menor	0.2717

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.8.1 b	Reubicación de las trabajadoras en estado de gestación	Cuando las trabajadoras en estado de gestación estén desempeñando actividades peligrosas, deben ser reubicadas, y el productor y/o la empresa deben llevar un registro de control de la reubicación.	Se evidencia el control de la reubicación de las trabajadoras en estado de gestación.	PNA	Crítico	1.3587
2.8.1 c	Seguridad Social para trabajadoras embarazadas	Las trabajadoras embarazadas deben gozar de su periodo de incapacidad por maternidad pagada. Cuando el número de semanas cotizadas no sean suficientes para que el IMSS le pague la incapacidad, es responsabilidad del productor y/o la empresa cubrir el pago.	Presentar las incapacidades de maternidad expedidas por el IMSS y la evidencia del pago de la incapacidad cubierta por el IMSS o por la empresa.	PNA	Crítico	1.3587
2.8.1 d	Derecho a la lactancia	El productor y/o la empresa deben respetar el derecho de lactancia y lo otorga de acuerdo a lo que establece la legislación laboral vigente.	Verificar que se tiene un registro individual del beneficio a las mujeres en periodo de lactancia.	PNA	Crítico	1.3587
2.9	Igualdad Sustantiva y No Discriminación	El productor y/o la empresa deben tener un protocolo que garantice la igualdad sustantiva y la no discriminación. Las condiciones de trabajo en ningún caso deberán ser inferiores a las fijadas por la Ley Federal del Trabajo, y deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. No pueden establecerse diferencias y/o exclusiones por los motivos de discriminación que a continuación se indican: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencia sexual, estado civil, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.	Debe evidenciarse que el productor y/o la empresa tienen un protocolo implementado sobre igualdad sustantiva y no discriminación.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.10	Trabajo infantil	El productor y/o la empresa deben tener un protocolo de control y registro implementado que permite el respeto de la política de prohibición del trabajo infantil, y no permite que los niños tengan acceso a las áreas de producción, empaque, talleres y almacén.	Verificar que se tiene un protocolo de control para no permitir el acceso y contratación de los niños. Observar a los trabajadores y verificar aleatoriamente los documentos de los expedientes del personal para verificar que no existen niños contratados.		Cero Tolerancia	2.7174
2.11.1. a	Libertad de asociación en organizaciones de la sociedad civil	El productor y/o la empresa deben respetar la libertad que tienen los trabajadores para organizarse de manera temporal o definitiva, en busca de mejores condiciones de trabajo, o como medio para impulsar acciones que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de ellos y sus familias. Dicha libertad debe evidenciarse a través de las actas de las reuniones de los trabajadores, o con el acta constitutiva de la organización de trabajadores de la empresa.	Mostrar el acta constitutiva de la asociación de los trabajadores y actas de asamblea de sus reuniones.	PNA	Menor	0.2717
2.11.1. b	Libertad sindical	El productor y/o la empresa deben garantizar la libertad sindical a los trabajadores, de ninguna manera deben influir para que los trabajadores sean parte o no de un Sindicato. Así mismo, deben existir condiciones al interior de la empresa para que el Sindicato desempeñe su función de protección de los derechos laborales de los trabajadores.	Evidenciar que el trabajador decidió libremente formar parte del Sindicato. Carta de designación del delegado sindical ante los trabajadores. Padrón de afiliación sindical. Evidencias de las reuniones con los líderes sindicales.	PNA	Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
<b>Métrica de Certificación CEAR</b>						
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.11.1 c	Contrato Colectivo de Trabajo inicial	El productor y/o la empresa deben presentar el Contrato Colectivo de Trabajo Inicial de acuerdo al contenido que establece la legislación laboral vigente, y no deben incluir a los trabajadores de confianza. Los términos y condiciones pactadas no pueden ser inferiores a los contratos individuales que previamente tenían los trabajadores firmados con la empresa. Para que el Contrato Colectivo de Trabajo sea legitimados y validados deben ser sometidos a votación personal, libre, y secreta, y lograr el apoyo de al menos el 50% más 1 de los trabajadores; esto debe evidenciarse con el documento oficial de la votación. A través de entrevistas a los trabajadores se debe verificar que la empresa cumple con lo establecido en dicho convenio. El trabajador debe tener una copia del Contrato Colectivo que el Sindicato acuerda con la empresa.	Verificar que se cuente con el Contrato Colectivo vigente, de acuerdo con el contenido que establece la legislación laboral vigente, garantizando que los términos y condiciones pactadas no sean inferiores a los contratos individuales previo. Así mismo, debe ser un Contrato Colectivo legitimado y validado por los trabajadores. Debe entrevistarse al trabajador para cerciorarse que se cumple con lo que establece el Contrato Colectivo, y que se le entrego una copia de dicho documento.	PNA	Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.11.1 d	Contrato Colectivo existente previo a la Reforma Laboral 2019	<p>Cuando el productor y/o la empresa ya cuenten con un Contrato Colectivo celebrado con un Sindicato, debe cumplir con lo siguiente: garantizar que los trabajadores conocen el CC, generar condiciones para que la autoridad competente verifique que los trabajadores conocen el CC, demostrar documentalmente a la autoridad de que los trabajadores conocen el CC, se procede a la renovación del CC cuando los trabajadores estén dispuestos o manifiesten su interés de continuarlo, el CC acordado entre la empresa y el Sindicato debe ser sometido a la aprobación por la mayoría de los trabajadores (50% más 1), en asamblea y mediante votación personal, libre y secreta; procedimiento que debe verificar la autoridad competente; el CC aprobado se deposita ante la autoridad competente y se le entrega una copia del CC al trabajador.</p>	<p>Mostrar evidencia que el Contrato Colectivo que tenía el productor y/o la empresa, previo a la Reforma Laboral 2019, cumple con el procedimiento legal correspondiente. Debe entrevistarse al trabajador para cerciorarse que se cumple con lo que establece el Contrato Colectivo, y que se le entrega una copia de dicho documento.</p>	PNA	Crítico	1.3587
2.11.1 e	Convenio de Revisión	<p>El Convenio de Revisión debe realizarse anualmente en presencia de la autoridad competente. El Sindicato debe dar a conocer el contenido del Convenio de Revisión y en asamblea someterlo a aprobación (cada dos años) por la mayoría de los trabajadores (50% más 1), mediante votación personal, libre y secreta. El Convenio de Revisión se deposita ante la autoridad competente, y la empresa le debe entregar una copia al trabajador.</p>	<p>Verificar que el Convenio de Revisión esté elaborado de acuerdo al protocolo legal y que se le entrega una copia al trabajador.</p>	PNA	Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
		<b>Métrica de Certificación CEAR</b>				
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>2. Derechos laborales</b>						
2.12	Derecho de opinión y libertad de expresión	El productor y/o la empresa y los intermediarios para la contratación deben generar condiciones para que los trabajadores manifiesten libremente sus ideas y promover que las personas vinculadas a la empresa emitan quejas y sugerencias. Así mismo, deben realizarse acciones correctivas y dar seguimiento a cada una de las quejas y sugerencias propuestas.	El productor y/o la empresa, y los intermediarios demuestran que le dan seguimiento y toman medidas para atender las quejas, sugerencias y recomendaciones recibidas.		Mayor	0.5435
2.13	Prevención de acoso y hostigamiento	El productor y/o la empresa deben crear un protocolo para la prevención y atención del acoso y el hostigamiento; basado en la comunicación y capacitación continua, para los trabajadores. La capacitación debe ser para todo el personal, garantizando que los directivos, jefes de producción, supervisores, intermediarios contratistas, mayordomos, jefes de lote, jefes de cuadrilla y checadores, estén capacitados en dichos temas. Así mismo, deben establecerse mecanismos para reportar quejas de hostigamiento y/o acoso, asegurándose que el trabajador esté protegido contra represalias. Deben implementarse medidas correctivas y sanciones aplicables a las personas que incurran en la práctica de estas conductas prohibidas.	Verificar que exista el protocolo para la prevención y atención del acoso y el hostigamiento. Documentar los casos y las acciones correctivas y sanciones aplicadas a las personas que hayan violado la política de la empresa. Mostrar las evidencias de la difusión y capacitación para la prevención del acoso y hostigamiento.		Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>3. Bienestar para los trabajadores y sus familias</b>						
3.1.1 a	Ubicación de la vivienda	La ubicación del albergue, posada, casa o vivienda para los trabajadores debe estar al menos a 100 metros de distancia respecto a las áreas de cultivo.	Verificar que se cumpla con la distancia entre las viviendas y los cultivos, mínimo 100 metros.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 b	Espacios habitacionales	Las instalaciones donde se proporcione alojamiento a los trabajadores deben contar con una superficie mínima de 3 metros cuadrados por trabajador. Si el trabajador migra con su familia, son 4.5 metros cuadrados por persona adulta, y no puede haber en dicho espacio más de 2 adultos y dos niños por adulto; de ser así, el espacio disponible debe ser 2 metros cuadrados por persona.	Verificar que se proporcione a los trabajadores migrantes áreas habitacionales que cuenten con la superficie requerida.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 c	Características de las viviendas	Las viviendas para los trabajadores migrantes deben reunir las siguientes características: los pisos deben ser firmes, no de tierra; los muros pueden ser de diversos materiales firmes, excepto de lámina de cartón, galvanizada u otro tipo de lámina; los techos pueden ser de cualquier material, excepto de lámina de cartón.	Verificar que las viviendas reúnen las características que se especifican.	PNA	Crítico	1.3587
3.1.1 d	Condiciones de la vivienda	El productor y/o la empresa deben proporcionar a los trabajadores migrantes áreas habitacionales en buenas condiciones, con privacidad, seguras, cómodas, higiénicas, con los servicios básicos y mantenimiento adecuado a cargo de la empresa, del cual debe llevarse un registro. Al momento de realizarse la asignación de las viviendas, debe documentarse la entrega.	Cerciorarse que se proporcionan a los trabajadores viviendas en buenas condiciones, con privacidad, seguras, cómodas, higiénicas, con los servicios básicos y que el productor cubre los costos de mantenimiento. Debe documentarse la entrega de las viviendas y llevar registros del mantenimiento de las instalaciones.	PNA	Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



Certificación Empresa Agrícola Responsable

## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>3. Bienestar para los trabajadores y sus familias</b>						
3.1.1 e	Servicios de WC en áreas habitacionales	Las áreas habitacionales deben contar con servicio de WC en buenas condiciones, funcionales, higiénicos y con privacidad: al menos 1 WC por cada 25 personas.	Verificar que se cuenta con al menos 1 WC por cada 25 personas y con las características indicadas.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 f	Servicios de regaderas en áreas habitacionales	Las áreas habitacionales deben contar con servicio de regaderas en buenas condiciones, funcionales, higiénicas y con privacidad: al menos 1 regadera por cada 25 personas.	Verificar que se cuente con al menos 1 regadera por cada 25 personas, y con las características indicadas.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 g	Servicios de lavaderos en áreas habitacionales	Las áreas habitacionales deben contar con servicio de lavaderos en buenas condiciones, higiénicos y funcionales: al menos 1 lavadero por cada 25 personas.	Verificar que se cuente con al menos 1 lavadero por cada 25 personas, y con las características indicadas.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 h	Agua potable en áreas habitacionales	El productor y/o la empresa deben facilitar el acceso libre y gratuito al agua potable para consumo humano a los ocupantes de las áreas habitacionales, y cumple con los parámetros de las características físicas, organolépticas y microbiológicas de la modificación de la NOM-127-SSA1-1994.	Revisar que el agua para consumo humano cumple con los parámetros de las características físicas, organolépticas y microbiológicas de la modificación a la NOM-127-SSA1-1994 y es gratuita.	PNA	Crítico	1.3587
3.1.1 i	Comedor en áreas habitacionales	Cuando se contraten a personas solas sin sus familias o que las instalaciones de las viviendas no cuenten con área para cocinas y/o cuando dentro del contrato de los trabajadores esté establecido que la empresa o el intermediario le proporciona los alimentos; se debe contar con instalaciones higiénicas y adecuadas para la conservación, preparación y consumo de los alimentos.	Verificar que las instalaciones del comedor en áreas habitacionales estén limpias y en condiciones para la conservación, preparación y consumo de los alimentos.	PNA	Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>3. Bienestar para los trabajadores y sus familias</b>						
3.1.1 j	Servicio de alimentos para el trabajador	Cuando el empresario, o terceros vinculados a la empresa, pongan a disposición servicios de alimentos en los comedores del área de producción, empaque o áreas habitacionales; el trabajador es libre de decidir si consume en ese lugar, y los precios de dichos alimentos (incluyendo comida y bebida) no puede ser superior al 10 % del salario diario del trabajador. Así mismo, los costos de ese servicio no deben ser descontados directamente de su salario, el trabajador debe realizar el pago directo.	Entrevistar al trabajador para verificar que voluntariamente accede a los servicios de alimentos en comedores de la empresa o de terceros vinculados a la empresa, que los alimentos son proporcionados a un precio no mayor del 10% de su salario diario, y que el costo no es descontado del salario del trabajador.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 k	Limpieza en áreas habitacionales y/o casas para los trabajadores	El productor y/o la empresa deben llevar un registro de limpieza, garantizando que la totalidad de las instalaciones, andadores y el perímetro de los conjuntos habitacionales y/o casas, deben mantenerse limpios, libres de encharcamientos de agua, criaderos de moscos y recipientes.	Documentar en bitácoras las acciones de limpieza de las instalaciones del conjunto habitacional y/o casas, y verificar que estén limpias.	PNA	Mayor	0.5435
3.1.1 l	Prohibir uso de hornillas	No debe permitirse que los residentes en los espacios habitacionales y/o casas proporcionados por los productores cocinen en hornillas de leña o carbón.	Verificar en las áreas habitacionales que no se utilicen hornillas de leña o carbón para cocinar.	PNA	Menor	0.2717
3.2.1.1 a	Certificación de la Estancia Infantil	La Estancia Infantil debe tener la certificación y/o permiso de la autoridad competente para su funcionamiento, que garantice la adecuada atención y protección de los niños beneficiarios.	Debe presentarse el certificado y/o permiso de operación vigente, expedido por la autoridad competente para el funcionamiento de la estancia infantil.	PNA	Crítico	1.3587
3.2.1.1 b	Alimentación en la Estancia Infantil	El productor y/o la empresa deben proporcionar la alimentación gratuita y de buena calidad a la totalidad de los niños beneficiarios de la Estancia Infantil.	Entrevistar a los padres para verificar que la alimentación se proporciona de manera gratuita a los niños en la Estancia Infantil.	PNA	Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>3. Bienestar para los trabajadores y sus familias</b>						
3.2.2.1 a	Educación preescolar	El productor y/o la empresa deben garantizar el acceso a la educación de nivel preescolar a los hijos de los trabajadores que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionadas por el productor.	Verificar los controles o documentación que avale la asistencia o acreditación de los niños que cursan nivel preescolar, hijos de los trabajadores que reciben servicio de vivienda por parte de la empresa.	PNA	Mayor	0.5435
3.2.2.1 b	Educación primaria	El productor y/o la empresa deben garantizar el acceso a la educación de nivel primaria a los hijos de los trabajadores que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionadas por el productor.	Verificar los controles o documentación que avale la asistencia o acreditación de los niños que cursan la primaria, hijos de los trabajadores que reciben servicio de vivienda por parte de la empresa.	PNA	Mayor	0.5435
3.2.2.1 c	Educación secundaria	El productor y/o la empresa deben garantizar el acceso a la educación de nivel secundaria a los hijos de los trabajadores que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionadas por el productor.	Verificar los controles o documentación que avale la asistencia o acreditación de los niños que cursan la secundaria, hijos de los trabajadores que reciben servicio de vivienda por parte de la empresa.	PNA	Mayor	0.5435
3.2.2.1 d	Educación preparatoria	El productor y/o la empresa deben garantizar el acceso a la educación de nivel preparatoria a los hijos de los trabajadores que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionadas por el productor.	Verificar los controles o documentación que avale la asistencia o acreditación de los jóvenes que cursan la preparatoria, hijos de los trabajadores que reciben servicio de vivienda por parte de la empresa.	PNA	Mayor	0.5435
3.2.2.1 e	Transporte escolar	Si la escuela no está dentro de las áreas habitacionales, el productor y/o la empresa deben facilitar el traslado seguro a los centros educativos a los niños y jóvenes, hijos de los trabajadores que viven en conjuntos habitacionales y/o casas proporcionadas por el productor. También debe llevarse un registro de control de servicio de transporte escolar que incluya al menos los siguientes datos: nombre del alumno, nivel y grado escolar, y la asistencia diaria.	Verificar controles de servicio de transporte escolar, la documentación vigente y las condiciones generales de la unidad de transporte escolar.	PNA	Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>3. Bienestar para los trabajadores y sus familias</b>						
3.3	Áreas de esparcimiento y deportivas	El productor y/o la empresa deben habilitar espacios para que los trabajadores y sus familias puedan practicar deporte o actividades recreativas.	Revisión visual de las áreas que la empresa ha designado para el deporte y el esparcimiento.		Menor	0.2717
3.4	Servicio médico	El productor y/o la empresa cuentan con servicios médicos de primer nivel gratuitos y accesibles para la atención de los trabajadores y sus familias.	Verificar la existencia del servicio médico, accesibles y gratuitos para los trabajadores y sus familias.		Mayor	0.5435
3.5	Abasto de productos	El productor y/o la empresa deben poner a disposición el abasto de productos básicos a precios accesibles y no descontarles el consumo del salario del trabajador; los tenderos tampoco deben retenerles las tarjetas de nómina para descontarles el adeudo del crédito en la tienda.	A través de revisión visual verificar la existencia de tienda o tiendas de abasto, con precios al público y accesibles. Entrevistar a los trabajadores para verificar que no les descuenten el consumo, ni les retengan las tarjetas de nómina.	PNA	Mayor	0.5435
3.17	Libertad de tránsito	El trabajador debe tener la libertad para transitar por las diferentes áreas de la empresa, salvo que por cuestiones de inocuidad o seguridad laboral se restrinja el acceso. En las áreas habitacionales provistas por el empleador también debe existir la libertad para entrar y salir en los horarios establecidos en los reglamentos de convivencia de esos espacios. El patrón debe permitir el libre tránsito del trabajador, y si éste decide ya no vivir en ese lugar, la empresa no debe impedirlo, aún y cuando no concluya el tiempo establecido en el contrato de trabajo pactado. La empresa debe respetar la libertad de tránsito de los trabajadores y sus familias, y las acciones de vigilancia que lleve a cabo no deben ser utilizadas como medio de control, sometimiento o intimidación de los trabajadores.	En entrevista a los trabajadores debe verificarse que los principios de la libertad de tránsito son respetados y que el personal de vigilancia no controla, somete o intimida a los trabajadores o sus familias.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</b>						
4.1	Identificación de peligros y evaluación de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo	El productor y/o la empresa deben identificar los peligros, analizarlos y evaluar el nivel de riesgos que puede llegar afectar la salud o la vida del trabajador, Deben considerarse los agentes (químicos, físicos y biológicos) y factores de riesgos (ergonómicos y psicosociales); con su respectivo seguimiento a los resultados. Los riesgos deben ser plasmados en un mapa de riesgos, el cual debe ser difundido entre los trabajadores, los visitantes y los prestadores de servicios que contrate la empresa para realizar labores dentro del centro de trabajo.	Verificar que se cuente con una identificación de peligros y la evaluación de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de las instalaciones de la empresa, y que estos se encuentren documentados y comunicados a los trabajadores, visitantes y contratistas.		Crítico	1.3587
4.2	Estudio de análisis de riesgos de Seguridad y Salud en el trabajo	El productor y/o la empresa deben integrar un Estudio de Análisis de Riesgos de los puestos que se desempeñan en la totalidad de las operaciones de la empresa.	Verificar que la empresa tenga un Estudio de Análisis de Riesgos completo.		Mayor	0.5435
4.3.1 a	Constitución de la Comisión de Seguridad e Higiene	El productor y/o la empresa deben tener al menos una Comisión de Seguridad e Higiene: integrada, constituida, actualizada, organizada y funcionando, de acuerdo a lo estipulado en la NOM-019-STPS-2011.	Verificar el Acta Constitutiva y las Actas de Actualización de la Comisión de Seguridad e Higiene, y que se cumpla con la NOM-019-STPS-2011.		Mayor	0.5435
4.3.1 b	Programa de recorridos	La Comisión de Seguridad e Higiene debe elaborar y llevar a cabo un programa de recorridos de verificación de las condiciones de trabajo. Así mismo, debe llevarse a cabo la investigación de los riesgos de trabajo y las acciones llevadas a cabo para corregir y prevenir accidentes o incidentes en las áreas de trabajo.	Presentar el programa y las actas de los recorridos de verificación de las condiciones de trabajo, y tener un registro de los riesgos de trabajo, y de las acciones correctivas y preventivas implementadas.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</b>						
4.3.1 c	Programa de capacitación para la Comisión de Seguridad e Higiene	La Comisión debe elaborar e implementar un programa de capacitación para sus integrantes, de acuerdo a la NOM-019-STPS-2011.	Verificar que se tenga el programa de capacitación para la Comisión de Seguridad e Higiene, y que este implementado.		Menor	0.2717
4.4	Condiciones térmicas elevadas y abatidas	El productor y/o la empresa deben cuidar que el personal ocupacionalmente expuestos a temperaturas elevadas o abatidas estén protegidos de acuerdo con lo que indican la Tabla 1 y 2 del numeral 8 de la NOM-015-STPS-2001.	Verificar que se respetan las disposiciones establecidas en la Tabla 1 y 2 del numeral 8 de la NOM-015-STPS-2001 sobre las condiciones térmicas elevadas y abatidas.		Crítico	1.3587
4.5	Botiquín de primeros auxilios	El productor y/o la empresa deben tener un Botiquín de Primeros Auxilios, el cual se integra y maneja como lo especifica la Guía de Referencia contenida en la NOM-005-STPS-1998.	Verificar que se cuente con un Botiquín de Primeros Auxilios, integrado y manejado de acuerdo con la Guía de Referencia contenida en la NOM-005-STPS-1998.		Menor	0.2717
4.6.1 a	Hoja de datos de seguridad de sustancias químicas peligrosas o mezclas (HDS)	El productor y/o la empresa deben tener las hojas de datos de seguridad de sustancias químicas peligrosas o mezclas (MSDS), que utiliza en sus operaciones, y debe cumplir con lo que se establece en el punto 9.2 de la NOM-018-STPS-2015. El personal ocupacionalmente expuesto debe conocer y comprende las hojas de datos de seguridad.	Deben tener las hojas de datos de seguridad de las sustancias químicas peligrosas o mezclas (MSDS) que maneje como lo indica el numeral 9.2 de la NOM-018-STPS-2015, y el personal debe conocerlas.	PNA	Mayor	0.5435
4.6.1 b	Exámenes médicos a los trabajadores expuestos a los agroquímicos	El productor y/o la empresa deben llevar a cabo los exámenes médicos de ingreso, periódicos y específicos a los trabajadores ocupacionalmente expuestos a los agroquímicos, y que se cumpla con lo establecido en el numeral 9 y Apéndice A de la NOM-003-STPS-1999.	Verificar que exista evidencia documental de los exámenes médicos a los trabajadores ocupacionalmente expuestos a los agroquímicos y que se cumpla con lo establecido en numeral 9 y Apéndice A de la NOM-003-STPS-1999.	PNA	Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</b>						
4.6.1 c	Antídotos para intoxicación con agroquímicos	Debe tener antídotos disponibles y no caducados para cuando se presenten casos de intoxicación con agroquímicos. El personal debe estar capacitado para su uso.	Checar que se tenga antídotos para casos de intoxicación con agroquímicos, en buen estado y que el personal esté capacitado para su uso.	PNA	Crítico	1.3587
4.6.1 d	Equipo de protección personal para trabajadores que utilizan agroquímicos	El productor y/o la empresa deben capacitar y facilitar a los trabajadores ocupacionalmente expuestos, por el uso y manejo de agroquímicos, el equipo de protección personal; basado en la NOM-017-STPS-2008.	Cerciorase que el personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos dispone y utiliza el equipo de protección personal, de acuerdo a lo que especifica la NOM-017-STPS-2008.	PNA	Crítico	1.3587
4.6.1 e	Manejo del EPP para trabajadores que utilizan agroquímicos	El productor y/o la empresa deben tener un protocolo para el retiro, lavado y resguardo del equipo de protección personal utilizado por los trabajadores ocupacionalmente expuestos a los agroquímicos.	Verificar que se tenga un protocolo para el retiro y lavado del equipo de protección personal, así como un lugar para su resguardo.	PNA	Mayor	0.5435
4.6.1 f	Espacio y servicio para la descontaminación de los trabajadores	El productor y/o la empresa deben proporcionar acceso a regadera, vestidor y materiales de higiene personal a los trabajadores que usan y manejan agroquímicos, para que se descontaminen.	Revisar que el personal que usa y maneja agroquímicos se descontamine al interior de la empresa y que el productor le dé acceso a regadera, vestidos y materiales de higiene personal.	PNA	Mayor	0.5435
4.7	Útiles, instrumentos y materiales	El productor y/o la empresa deben proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para desempeñar sus funciones, que estén en buen estado y que no les cobren indemnización por el desgaste natural de éstos.	Entrevistar a los trabajadores para verificar que la empresa les proporcione los útiles, instrumentos y materiales en buen estado y que no les cobre por el desgaste natural de éstos.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</b>						
4.8	Medidas de seguridad del uso de montacargas	El productor y/o la empresa deben tener los documentos que acrediten que se realiza revisión de los requerimientos y medidas de seguridad para la operación y mantenimiento de montacargas. Así mismo, que el personal esté capacitado y autorizado para su manejo apegado al numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.	Verificar que se cuente con los documentos que acrediten que los montacargas son operados bajo las medidas de seguridad correspondientes, y por personal capacitado y autorizado, apegado al numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.	PNA	Mayor	0.5435
4.9	Trabajo en Alturas	El productor y/o la empresa deben cuidar que se cumple con las medidas generales de seguridad en los trabajos en alturas, y que solo las realiza personal capacitado, autorizado y apegado a la NOM-009-STPS-2011.	Verificar que el trabajo en alturas se realiza conforme a lo establecido en la NOM-009-STPS-2011.	PNA	Crítico	1.3587
4.10	Generación y/o acumulación de cargas bEléctricas Estática	El productor y/o la empresa deben cuidar que las condiciones de seguridad para controlar la generación y/o acumulación de las cargas eléctricas estáticas, corresponde a lo que indica el numeral 7 de la NOM-022-STPS-2015.	Verificar que se tengan documentadas y que se cumple con las condiciones de seguridad establecidas en el numeral 7 de la NOM-022-STPS-2015.		Mayor	0.5435
4.11	Equipos contra incendio y medios de detección	El productor y/o la empresa deben tener los equipos contra incendios y medios de detección acordes con la clasificación del riesgo de incendio y fuego que pueda presentarse, con personal capacitado en el uso y manejo de los equipos instalados de acuerdo a lo indicado en la NOM-002-STPS-2010.	Verificar que se cuenten instalados los equipos contra incendio y medios de detección, y documentos que avalen la capacitación del personal en el uso de los equipos contra incendio instalados de acuerdo a lo indicado en la NOM-002-STPS-2010.		Crítico	1.3587
4.12	Capacitación para el personal en temas de seguridad y salud en el trabajo	El productor y/o la empresa deben capacitar de manera permanente a la totalidad de los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a la agricultura, considerando los principales riesgos que enfrenta el personal en el desempeño de sus funciones. Debe incluir al menos los temas especificados en la Guía de Implementación del CEAR.	Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, implementado y que incluya los temas contenidos en la Guía de implementación del CEAR inciso 3.6, y que sea impartido con materiales y lenguaje accesible para los trabajadores. Presentar listas de asistencia, constancias y fotografías de los cursos impartidos.		Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</b>						
4.13	Capacitación para el personal que usa y maneja agroquímicos	Los trabajadores deben capacitarse a su ingreso a la empresa en temas relacionados con el uso y manejo de agroquímicos. La capacitación debe ser al menos una vez cada temporada agrícola y cuando una nueva sustancia de agroquímicos sea introducida para el manejo en las operaciones. El programa de capacitación debe incluir los puntos especificados en el inciso 3.7 de la Guía de Implementación del CEAR.	Programa de capacitación para el personal que usa y maneja agroquímicos implementado y que incluya los temas contenidos en la Guía de implementación del CEAR inciso 3.7, y que sea impartido con materiales y lenguaje accesible para los trabajadores. Presentar listas de asistencia, constancias y fotografías de los cursos impartidos.		Mayor	0.5435
4.14	Plan de Emergencias en el centro de trabajo	Debe elaborarse e implementarse un Plan de Emergencias en el centro de trabajo, basado en la NOM-005-STPS-1998 y los requerimientos de Protección Civil. También la empresa debe designar una persona responsable de coordinar el Plan y difundirlo entre todos los trabajadores. Debe integrarse un directorio de contactos para atender las emergencias y que existan medios de comunicación para solicitar auxilio, pagados por la empresa. Se requiere que se documente la implementación del plan en caso necesario.	Verificar que se tenga un Plan de Emergencia documentado, como lo indica la NOM-005-STPS-1998 y Protección Civil. Que exista una persona designada para coordinar el Plan, y que el personal de la empresa tenga conocimiento de ello. Tener un directorio de contactos para casos de emergencia, y documentar la implementación en caso necesario.		Crítico	1.3587
4.15	Programa Interno de Protección Civil	El productor y/o la empresa deben tener un Programa Interno de Protección Civil de acuerdo a los lineamientos establecidos por la autoridad competente (elaborado por un tercero autorizado). Así mismo, formar y capacitar a sus brigadas.	Verificar la existencia del Programa Interno de Protección Civil, formar y capacitar los integrantes de las brigadas.		Crítico	1.3587
4.16.1 a	Áreas de descanso	El productor y/o la empresa proporcionan a los trabajadores áreas protegidas del sol y la lluvia para su descanso durante la jornada laboral en las áreas de producción (campo, rancho, huerta...) y empaque.	Verificar que en las áreas de producción (campo, rancho, huerta...) y empaque, existan espacios destinados para el descanso de los trabajadores.		Menor	0.2717

# Métrica de certificación versión 2.0



Certificación Empresa Agrícola Responsable

## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</b>						
4.16.1 b	Sanitarios en el área de trabajo	El productor y/o la empresa proporcionan servicios sanitarios divididos por sexo, funcionales, higiénicos con privacidad y en buen estado en las áreas de trabajo en campo (rancho) y empaque. Al menos 1 WC por cada 20 personas.	Verificar que en las áreas de producción existan servicios sanitarios, 1 WC por cada 20 trabajadores como mínimo.		Crítico	1.3587
4.16.1 c	Agua potable en área de trabajo	En las áreas de producción el productor y/o la empresa les proporcionan a los trabajadores agua potable suficiente para mantenerse hidratados, que cumpla con los parámetros de las características físicas, organolépticas, y microbiológicas establecidos en la modificación a la NOM-127-SSA1-1994, y lo dispuesto en el inciso VIII del Art. 18, e inciso III del Art. 67 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST).	Los trabajadores reciben del productor y/o la empresa hidratación suficiente con agua potable que cumple con las disposiciones de la SSA y el RFSST.		Crítico	1.3587
4.16.1 d	Comedor en el área laboral	Se pone a disposición de los trabajadores comedores higiénicos y protegidos del sol y la lluvia para el consumo de los alimentos en las áreas de producción y empaque.	Verificar que en las áreas de producción y empaque existan comedores higiénicos y protegidos del sol para el consumo de alimentos en las áreas de producción.	PNA	Mayor	0.5435

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>5. Protección Ambiental</b>						
5.1	Evaluación del riesgo ambiental	El productor y/o la empresa deben contar con un estudio de análisis de riesgo ambiental, con base a la legislación ambiental nacional o estatal según su competencia en el manejo de sustancias o desarrollo de actividades riesgosas. Debe considerar una evaluación de riesgos ambientales, sus posibles afectaciones en caso de accidentes y los señalamientos de las medidas de seguridad y preventivas en materia ambiental implementadas.	Verificar que se cuente con un estudio de análisis de riesgo ambiental, apegado a la legislación ambiental vigente, y que estos se encuentren documentados e implementadas las acciones correspondientes para la protección del medioambiente.		Crítico	1.3587
5.2	Manejo de aguas residuales	El productor y/o la empresa deben disponer las aguas residuales conforme se establece en la NOM-001-SEMARNAT-1996 o NOM-002-SEMARNAT-1996, según corresponda	Presentar los permisos y los análisis químicos de las aguas residuales de acuerdo a las Normas Oficiales Mexicanas de la SEMARNAT, aplicables de acuerdo al lugar donde se haga la disposición de aguas residuales: bienes nacionales o bienes municipales.		Crítico	1.3587
5.3	Uso legal del agua de bienes nacionales	El productor y/o la empresa deben demostrar con permisos oficiales el uso legal del agua para actividades agrícolas.	Mostrar los permisos vigentes para el uso del agua utilizada en la totalidad de las operaciones de la empresa, expedidos por la autoridad competente.	PNA	Mayor	0.5435
5.4	Manejo de los desechos orgánicos de la producción	El productor y/o la empresa realizan y documentan un manejo adecuado de la soca y de los desechos orgánicos de la producción. Por ningún motivo está permitido quemarla.	Debe verificarse que no queman la soca y que lleva a cabo un registro del manejo adecuado de los desechos orgánicos de la producción.		Crítico	1.3587

# Métrica de certificación versión 2.0



Certificación Empresa Agrícola Responsable

## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>5. Protección Ambiental</b>						
5.5	Disposición de caldos sobrantes de agroquímicos	El productor y/o la empresa deben contar con la infraestructura e implementar las prácticas necesarias para que los caldos sobrantes de las sustancias agroquímicas sean dispuestos de manera correcta para evitar contaminación de los suelos, los mantos freáticos y las fuentes de agua.	Debe verificarse que la disposición de los caldos sobrantes de sustancias agroquímicas se disponen adecuadamente para evitar contaminación ambiental.	PNA	Crítico	1.3587
5.6	Disposición de residuos peligrosos	El productor y/o la empresa deben contar con infraestructura e implementar las prácticas necesarias para que los residuos peligrosos, generados en sus procesos, sean enviados a su disposición final segura en sitios autorizados por la SEMARNAT.	Se verifica que se realice la disposición final segura de los residuos peligrosos y se documenta el destino final.	PNA	Menor	0.2717
5.7	Aprovechamiento de energía eléctrica	El productor y/o la empresa deben demostrar la incorporación de tecnologías para el uso eficiente de la energía eléctrica.	Presentar evidencias de la compra y la incorporación de tecnologías para el uso eficiente de la energía eléctrica.		Mayor	0.5435
5.8	Disposición segura de residuos de manejo especial y sólidos urbanos	Debe mantenerse un programa de educación y sensibilización para que se lleve a cabo una disposición final segura de los residuos de manejo especial generados en los procesos productivos que no son peligrosos, y de los residuos sólidos urbanos generados en las diferentes áreas y las viviendas que la empresa pone a disposición de los trabajadores, el cual debe quedar documentado en los registros correspondientes.	Se verifica que se lleve a cabo un programa de educación y sensibilización para la disposición final segura de los residuos de manejo especial y residuos sólidos urbanos, y se documenta.		Menor	0.2717

# Métrica de certificación versión 2.0



		<b>Certificación de Empresa Agrícola Responsable</b>				
<b>Métrica de Certificación CEAR</b>						
Versión 2.0						
No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>6. Vinculación con la comunidad</b>						
6.1 a	Programa de desarrollo comunitario en lugares de origen	Cuando el productor y/o la empresa contraten trabajadores migrantes, deben desarrollar e implementar un programa comunitario en los lugares de origen de los trabajadores.	Verificar que se beneficia a las comunidades de origen de los trabajadores migrantes con acciones de desarrollo comunitario.	PNA	Menor	0.2717
6.1 b	Retorno periódico de población migrante	Si el productor y/o la empresa contratan trabajadores migrantes, deben permitir y apoyar para que visiten a sus familiares y comunidades de origen, al menos dos semanas cada seis meses.	Verificar que los trabajadores migrantes regresan a sus comunidades de origen periódicamente.	PNA	Crítico	1.3587
6.2	Programa de desarrollo comunitario local	El productor y/o la empresa deben impulsar un programa de desarrollo comunitario con la participación de los habitantes y a partir de un diagnóstico situacional, en las localidades donde la empresa lleva a cabo sus operaciones y/o en los pueblos donde residen sus trabajadores.	Presentar evidencias de la elaboración del diagnóstico participativo con las comunidades y verificar que el programa de desarrollo comunitario esté implementado.		Menor	0.2717

# Métrica de certificación versión 2.0



## Certificación de Empresa Agrícola Responsable

### Métrica de Certificación CEAR

#### Versión 2.0

No.	Criterio	Indicador	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
<b>7. Difusión interna y externa</b>						
7.1	Difusión interna	El productor y/o la empresa desarrollan medios de comunicación interna efectivos para informar a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones; garantizar que conocen las políticas, procedimientos y los documentos internos que regulan la relación entre el empleador y los trabajadores; y los programas de Responsabilidad Social que se están implementando. Debe llevarse a cabo con lenguaje comprensible y accesible, y considerando los que no hablan español.	Presenta los materiales y medios de comunicación y difusión internas de los derechos y obligaciones de los trabajadores; las políticas, procedimientos y documentos internos de la empresa. Así como también de las acciones de Responsabilidad Social que implementa, en lenguaje comprensible y accesible para todos los trabajadores.		Mayor	0.5435
7.2	Difusión externa	El productor y/o la empresa difunden a través de diversos medios de comunicación las actividades de Responsabilidad Social que llevan a cabo.	Se presentan los materiales y medios de difusión externos de las acciones de Responsabilidad Social que implementan.		Menor	0.2717
<b>Valor Total</b>						<b>100</b>





Certificación Empresa Agrícola Responsable

*Todos los derechos reservados. 2019. Reservados los derechos de reproducción. Salvo prescripción diferente, no podrá reproducirse ni utilizarse ninguna parte de esta publicación bajo ninguna forma y por ningún procedimiento, electrónico o mecánico, fotocopias y microfilms. El nombre y la marca "Certificación Empresa Agrícola Responsable (CEAR)", se encuentran en proceso de registro ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), y todos los documentos normativos y sistemas de información del CEAR están registrados ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor.*

*Fecha de publicación del documento: 2 de agosto del 2019*

