



Informe Anual 2022

Alianza Hortofrutícola
Internacional para
el Fomento de la
Responsabilidad
Social, A.C.



Cultivando la
Responsabilidad
Social.

En AHIFORES, orientamos y apoyamos a los productores y empresas agrícolas a cumplir con los Derechos Laborales de los Trabajadores del campo, promoviendo Buenas Prácticas de Responsabilidad Social.

La responsabilidad social es una práctica que se cultiva.



Contenido

Introducción.....	4
Mensaje del Presidente.....	6
Nuestro Consejo Directivo	7
Nuestros Miembros	9
Miembros fundadores.....	9
Miembros patrocinadores	10
Miembros asociados.....	11
Miembros de reciente afiliación	11
Resultados de Acciones Estratégicas. Gerencia de Certificación	12
01. Herramientas y certificación	13
02. Programa de Capacitación	20
03. Asesoría técnica	27
04. Proyectos especiales	28
05. Otras actividades	30
Vinculación Institucional	31
Vinculaciones con dependencias de gobierno	32
Vinculación con instituciones extranjeras	33
Vinculación con ONG nacionales e internacionales	34
Vinculación con la academia	37
Eventos Especiales Para Miembros	38
Generación de eventos con aliados estrategicos.....	39
Foro Oportunidades Laborales para Jóvenes en el Sector Agropecuario ...	40
Seminario: Sueldos y Salarios para el Sector Agrícola	45
Conversatorio: Supervisión Laboral y Obligaciones Adquiridas en el T-MEC	47
Gira de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social	49
Estadística	51
Mapa de Infografía Laboral- Económico de la Alianza	52
Fortalecimiento de la Imagen y la Presencia de AHIFORES	53
Participación en eventos.....	54
Comunicación interna	58
Comunicación externa	59
El Equipo de AHIFORES.....	60
¿Ya conoces al equipo de AHIFORES?	61
Créditos.....	65

Introducción

La Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, es una asociación civil sin fines de lucro, fundada por iniciativa del sector privado, cuyo objetivo primordial es consolidar esfuerzos y generar acciones que busquen alternativas de solución en los temas laborales y sociales en el sector agrícola de México.

Desde sus inicios en el 2015, la Alianza se ha dedicado a promover el respeto y conciencia sobre los derechos humanos y laborales de los trabajadores agrícolas y sus familias, y gracias al compromiso de nuestros miembros, cada día avanzamos más en la misión de que el sector agrícola mexicano cumpla en materia de responsabilidad social con los más altos estándares reconocidos internacionalmente.

Desde la aprobación de la Reforma Laboral 2019 y con la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), las empresas del sector agrícola, y de manera particular las que exportan sus productos a esos países de América del Norte, se han visto en la necesidad de intensificar sus acciones tendientes a lograr el cumplimiento de las normas laborales vigentes a nivel nacional e internacional, así mismo, deben cumplir con otros indicadores incluidos en diversos estándares en materia de Responsabilidad Social.

En fechas recientes, la exigencia para los empresarios agrícolas que venden sus productos a las cadenas de supermercados que tienen presencia en diferentes países, y que operan en México, se ha incrementado; y les están solicitando que cumplan con esquemas de certificación auditados por terceros acreditados.

Ante este escenario, el sector agrícola ha ido incorporando nuevos elementos a su cultura de hacer negocio y a sus sistemas de gestión empresarial. Además del cuidado para mejorar la calidad e inocuidad de sus productos, ahora debe verificar que cumplen con los derechos laborales y sociales de sus trabajadores.

AHIFORES, con la finalidad de ser un facilitador para los productores agrícolas, ante los nuevos retos que enfrentan, puso a su disposición los siguientes servicios:

1. Herramientas de certificación
2. Programa de capacitación
3. Asesoría técnica
4. Auditorías internas

5. Vinculaciones estratégicas

El presente documento contiene las actividades que realizó el equipo de trabajo de AHIFORES y sus representantes durante el año 2022. Así mismo, incluimos como anexo el Plan de Trabajo para el 2023.

A lo largo de este informe podrán conocer cada una de las actividades que se desarrollaron dentro de las diferentes estrategias de la alianza, cada una de ellas pensada con el único fin de que el cumplimiento de la legislación laboral y la implementación de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social en las operaciones agrícolas de nuestros miembros sea correcto y práctico.

Mensaje del Presidente

Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer a cada uno de nuestros Miembros, gracias por su apoyo y compromiso durante este año de trabajo y sobre todo gracias por confiar en AHIFORES y por su esfuerzo día a día al interior de sus empresas y lograr a cada paso, que las condiciones de vida sean cada vez mejor para sus colaboradores y sus familias.

Creo profundamente en nuestra gente, en nuestra tierra, y creo profundamente en México y con el apoyo de ustedes seguiré trabajando para que AHIFORES continúe siendo el motor de desarrollo humano que necesitamos como sociedad y especialmente por el respeto a los derechos de nuestros trabajadores del campo.

El empleo es nuestro gran reto colectivo y el enfoque responsable de mi Presidencia. El empleo como fundamento de la igualdad y la garantía de la libertad de las personas. El empleo como exponente de una economía que debe ser fuerte, competitiva y, sobre todo, justa. El empleo como pilar que sustenta el bienestar de los trabajadores del campo mexicano.

Afrontaremos las necesidades con realismo y eficacia para fortalecer nuestra economía y la de nuestra gente, garantizando condiciones de trabajo dignas para todos.

No hay sueño colectivo que no podamos hacer realidad con la fuerza de la unidad. Todos tenemos un objetivo más grande que nosotros mismos. Más grande que cualquier persona, idea u organización.

Espero que el 2023 sea de crecimiento y continuidad para todos y los invito a seguir por el camino de la Responsabilidad Social, de la mano del personal especializado y aliados que AHIFORES pone a su disposición y participen en cada una de los programas y actividades que se realicen.



Ing. José Armando López Orduña
Presidente

Nuestro Consejo Directivo

Los trabajos realizados por la Alianza, no serían posible sin el apoyo y participación de personas y empresas comprometidas genuinamente con el desarrollo del sector. Agradecemos de manera especial el apoyo trabajo y compromiso de nuestro consejo directivo vigente, quien nos ha permitido cumplir con nuestra visión.

Consejo Directivo



PRESIDENTE

José Armando López Orduña

APEAM, A.C.



VICEPRESIDENTE

Víctor Vázquez Pichardo

Agrícola San Pablo S. de P.R. de R.L.



SECRETARIA

Marion Avril

Driscolls Operaciones S.A. de C.V.



TESORERO

Luis Antonio Corral Pérez

Agropecuaria la Norteña, S. de R.L. de C.V.



VICEPRESIDENTE EJECUTIVO

Miguel Ángel Usabiaga González

Comercializadora GAB, S.A. de C.V.

Vocales



VOCAL 01

Judith Méndez León

Promotora Agrícola El Toro, S.A. de C.V.



VOCAL 02

Rosario Antonio Beltrán Ureta

Agrícola Belher, S.A. de C.V.



VOCAL 03

José María Pablos Ritz

Confederación de Asociaciones Agrícolas del Estado de Sinaloa (CAADES)



VOCAL 04

Aristeo Alejandro Canelos Guillén

International Green House Produce, S.A. de C.V.



VOCAL 06

Jorge Armando Celis Moreno

Empacadoras de Mango de Exportación A.C. (EMEX A.C.)



VOCAL 07

Ramón Paz Vega

Sistemas Frutícolas, S.A. de C.V. (SIFRUT)



VOCAL 08

Francisco Rubio Siller

Asociación Agrícola Local de Productores de Hortalizas del Yaqui y Mayo, A.C. (APHYM)



VOCAL 09

Juan José Flores García

Asociación Nacional de Exportadores de (ANEERRIES, A.C.)



VOCAL 10

Thierry Legros

Agrícola El Rosal, S.A. de C.V.

Nuestros miembros

Sin duda alguna, la fuerza de nuestros Miembros Fundadores ha sido de gran importancia, los avances obtenidos por la Alianza son gracias al interés genuino de nuestros miembros en torno al cumplimiento social, lo cual nos ha permitido mantener en constante desarrollo los diferentes proyectos de capacitación y fortalecimiento de la capacidad de nuestros asociados.

Miembros fundadores



Miembros patrocinadores



Miembros asociados



DIAMANTE



ORO



PLATA



Miembros de reciente afiliación



Bienvenidos



RESULTADOS DE ACCIONES
ESTRATÉGICAS

Gerencia de certificación

01. Herramientas y certificación

Tanto el CEAR como el Estándar DEAR T-MEC, son los esquemas de certificación creados por AHIFORES, que tienen el propósito de establecer niveles básicos de cumplimiento laboral y social, así mismo, que las empresas cuenten con herramientas para guiar los procesos de mejora en sus operaciones.

El diseño, desarrollo, acreditación e implementación de dichos esquemas, ha requerido de una inversión importante de AHIFORES, pero también de los organismos de certificación independientes que aplicaron para la acreditación ante la EMA para estar en condiciones de auditar y certificar a las empresas del sector agrícola.



A continuación, se hace un recuento del camino que se ha seguido para tener los esquemas con validez de certificación y los resultados alcanzados hasta el año 2022.

La Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) publicó a través de su portal de internet que estaba disponible, a partir del 11 de diciembre de 2017, el programa de acreditación para organismos de certificación del Distintivo Empresa Agrícola Responsable (DEAR).

El 2 de octubre de 2018, la EMA publica en su sitio web, que NORMEX de Michoacán, A.C. era un organismo acreditado para certificar el Distintivo Empresa Agrícola Responsable (DEAR). Así mismo, la EMA emite la acreditación a NSF de México, S de RL de CV, el día 22 de noviembre de 2019.

Posteriormente, y a petición de algunos socios de AHIFORES, el DEAR cambia a ser Certificado Empresa Agrícola Responsable (CEAR), publicándose el 02 de agosto de 2019 la versión 2.0. Se llevaron a cabo los trámites correspondientes ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), y el CEAR entró en vigor el 01 de noviembre de 2019.

El Estándar DEAR T-MEC, se publicó el 26 de junio de 2020, como una guía para el cumplimiento del Capítulo 23 Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC); y el 21 de mayo de 2021 se publicó la segunda versión, la cual incluyó los documentos normativos para poder migrarla a un esquema de certificación, la EMA notifica, el 16 de abril de 2021, la ampliación de la acreditación para el Estándar DEAR T- MEC.

La EMA otorgó la ampliación de alcance total a NORMICH, AC para auditar y certificar el Estándar DEAR T-MEC, el día 12 de enero

de 2023, a partir de la testificación que llevó a cabo en el proceso de la auditoria de certificación realizada a Frutas Finas de Valles de Michoacán, SA de CV.

Con carta fechada el 4 de noviembre de 2021, NSF notifica a AHIFORES su renuncia a la acreditación para el CEAR versión 2.0, argumentando que “no ha habido suficiente interés por este esquema en los últimos tres años”.



Para hacer el análisis de los resultados relacionados con los esquemas de certificación, del CEAR y DEAR T-MEC, mostramos a continuación, los datos que arrojan las plataformas informáticas del Sistema de Información del CEAR y DEAR T-MEC, denominados SICEAR y SIDEAR, a través de los cuales se evalúan diagnósticos, procesos de implementación, y auditorías internas y externas.



1.1 SICEAR

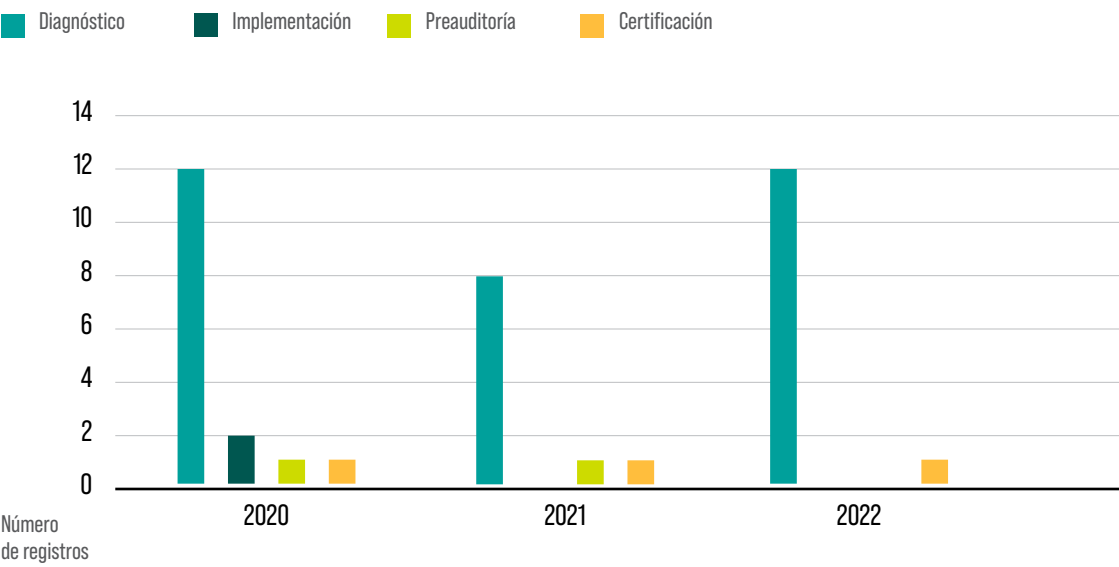
Desde la creación del SICEAR hasta el 2021, la plataforma fue utilizada sólo por los asesores internos de AHIFORES, hasta el 2022 se abrió el acceso a las empresas para la elaboración de autodiagnósticos. En los cuadros y gráficos 1 y 2 se muestra el comportamiento durante los tres años.

Cuadro 1. Registros por categoría en el Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (SICEAR). 2020-2022.

Tipo de registro	2020	2021	2022	Total
Diagnóstico	12	8	12	32
Implementación	2	0	0	2
Preauditoría	1	1	0	2
Certificación	1	1	1	3
Total	16	10	13	39

Las empresas que se certificaron fueron: Promotora Agrícola El Toro, SA de CV el 17 de septiembre de 2020, y Agropecuaria La Norteña, S de RL de CV el 11 de noviembre de 2021. Actualmente, sólo La Norteña mantiene su certificado vigente.

Gráfico 1. Registros por categoría en el Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (SICEAR). 2020-2022.

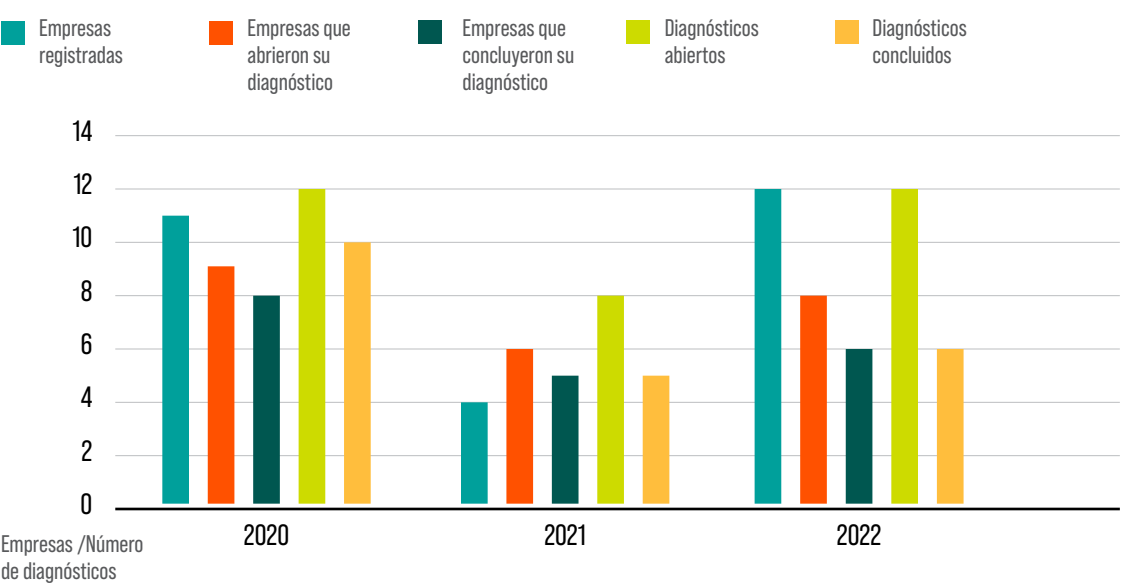


En el 2022 se realizó un curso-taller para la elaboración del diagnóstico del CEAR, promovimos la elaboración de autodiagnósticos, asistieron 65 personas que pertenecen a 39 empresas; de las cuales 12 solicitaron su acceso a la plataforma del SICEAR, y 6 concluyeron su autodiagnóstico.

Cuadro 2. Resumen de empresas registradas y diagnósticos abiertos y concluidos en el Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (SICEAR). 2020- 2022.

Tipo de acción	2020	2021	2022	Total
Fecha	11	4	12	27
Empresas que abrieron su diagnóstico	9	6	8	-
Empresas que concluyeron su diagnóstico	8	5	6	-
Diagnósticos abiertos	12	8	112	32
Diagnósticos concluidos	10	5	6	21
Total de empresas que han abierto un diagnóstico				16

Gráfico 2. Resumen de empresas registradas y diagnósticos abiertos y concluidos en el Sistema de Información de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (SICEAR). 2020- 2022.



1.2 SIDEAR

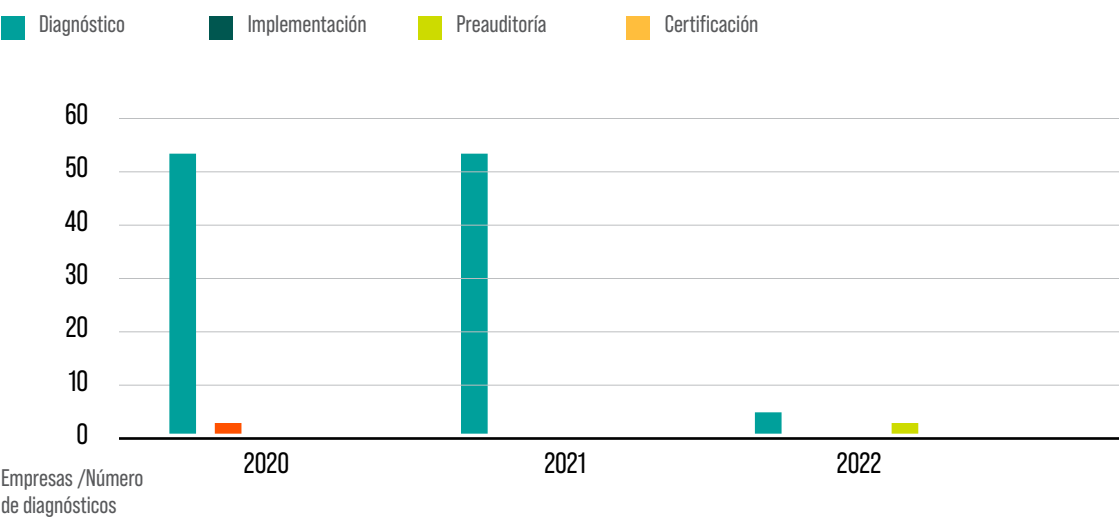
Con la entrada en vigor del T-MEC, el 01 de julio de 2020, la exigencia para las empresas agrícolas exportadoras se incrementó, de manera particular en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Derivado de ello, AHIFORES diseñó el Estándar DEAR T-MEC, y en cooperación con el Consejo Nacional Agropecuario se puso a disposición, de manera gratuita, de los productores y empacadores el Sistema de Información DEAR T-MEC (SIDEAR), para pudieran elaborar su autodiagnóstico y su plan de implementación.

En los cuadros y gráficos 3 y 4 se muestran los logros alcanzados del 2020 al 2022.

Cuadro 3. Registros por categoría en el Sistema de Información del Estándar DEAR T-MEC (SIDEAR). 2020 – 2022.

Tipo de registro	2020	2021	2022	Total
Diagnósticos abiertos	54	18	4	76
Implementación	2	0	0	2
Preauditoría	0	0	2	2
Certificación	0	0	0	0
Total	56	18	6	80

Gráfico 3. Registros por categoría en el Sistema de Información del Estándar DEAR T- MEC (SIDEAR). 2020-2022.



En relación con las preauditorías, se llevaron a cabo 2 del Estándar DEAR T-MEC durante el año 2022, y 5 empresas solicitaron el mismo servicio, pero del estándar de SMETA.



Cuadro 4. Resumen de empresas registradas y diagnósticos abiertos y concluidos en el Sistema de Información del Estándar DEAR T-MEC (SIDEAR). 2020-2022.

Tipo de acción	2020	2021	2022	Total
Empresas registradas	94	37	7	138
Empresas que abrieron su diagnóstico	49	16	3	-
Empresas que concluyeron su diagnóstico	43	13	1	-
Diagnósticos abiertos	54	18	4	76
Diagnósticos concluidos	45	14	2	61
Total de empresas que han abierto un diagnóstico				64

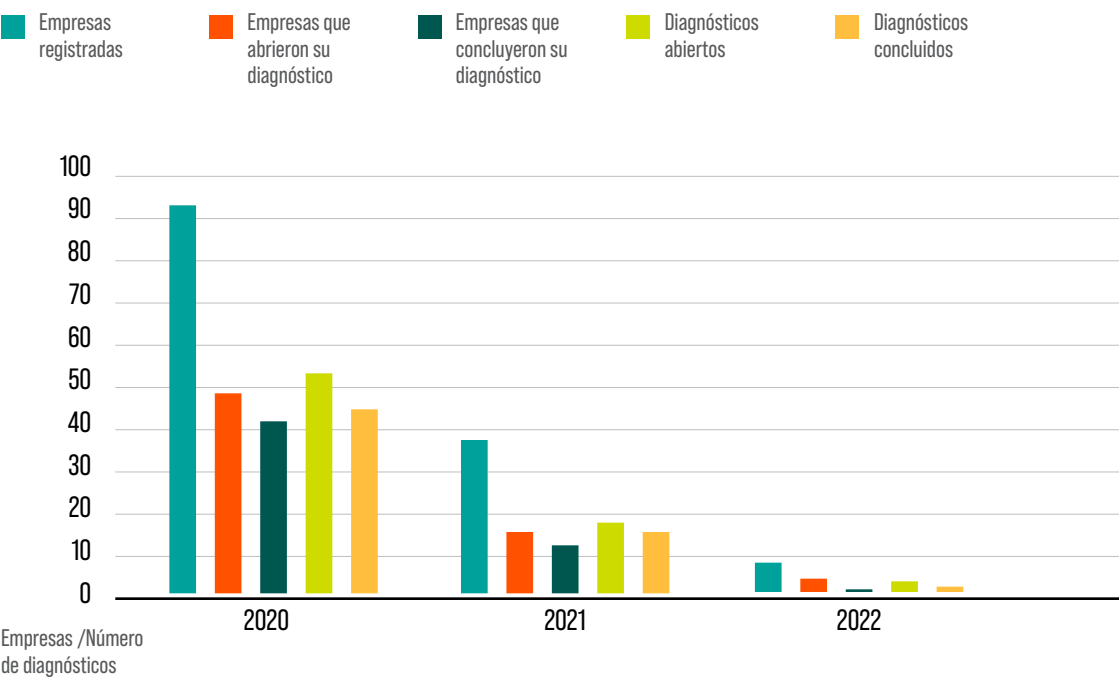
En los últimos 5 meses del año 2020, se registraron 94 empresas. Para el 2021 y 2022, la tendencia se modificó de manera significativa: el total de empresas registradas fueron 37 y 7 empresas, lo cual representa el 39.4% y el 7.45%, respectivamente, con relación a lo logrado en el 2020.

En correspondencia a la información anterior, las empresas que concluyeron sus diagnósticos durante el 2020 fueron 43, en el 2021 concluyeron 13 empresas y 1 en el 2022.

En el transcurso de los tres años se han registrado 138 empresas y 61 concluyeron su diagnóstico, lo cual representa 44.20%, es decir, no todos los que se registran concluyen su diagnóstico.

En el gráfico 4 podemos observar la tendencia en los tres últimos años.

Gráfico 4. Resumen de empresas registradas y diagnósticos abiertos y concluidos en el Sistema de Información del Estándar DEAR T-MEC (SIDEAR). 2020-2022.



1.3 Conclusión

Una de las primeras acciones que AHIFORES emprendió desde su creación en el año 2015, fue el diseño del DEAR, con el propósito de proporcionar una herramienta que permitiera estandarizar el nivel de cumplimiento en materia laboral y social, y con ello, mejorar la imagen y reputación de los empresarios agrícolas de México en el mercado de exportación, afectadas, principalmente, por las publicaciones del periódico de Los Angeles Times a finales del 2014 y por las manifestaciones de los trabajadores en San Quintín a principios del 2015.

Como ya se informó al inicio de este documento, los esquemas de certificación de AHIFORES son el CEAR y DEAR T-MEC, ambos esquemas están vigentes y con los procesos de acreditación por parte de la EMA, a partir del año 2020.

Durante este tiempo la pregunta reiterada de los productores, a quienes se les invita a obtener la certificación del CEAR y del DEAR T-MEC, es: ¿quién solicita estas certificaciones?

A la fecha, los esquemas de certificación de AHIFORES no tienen reconocimiento a nivel comercial, ni de las autoridades a nivel nacional e internacional. Consideramos que este hecho no ha permitido avanzar y lograr que las empresas inviertan en la obtención de las certificaciones.

Por lo tanto, consideramos que es necesario replantear las estrategias del organismo, de tal manera que se responda a las necesidades que tienen los empresarios agrícolas en nuestro país.



02. Programa de Capacitación

A partir de la Reforma Laboral 2019 y con la entrada en vigor del T-MEC, el Congreso de la Unión de nuestro país ha promovido una serie de modificaciones a la legislación, de manera particular destacan los cambios en materia laboral. Esto ha implicado que el personal de las empresas requiera estar en permanente actualización.

Durante el 2022, el equipo de trabajo de la gerencia de certificación centro sus acciones en los procesos de capacitación: planeando y ejecutando una agenda de cursos llevados a cabo, en su mayoría de manera virtual.

Así mismo, pusimos a disposición un catálogo de cursos de capacitación.



2.1 Registro ante la STPS

Los asesores de la gerencia de certificación están registrados como agentes de capacitación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de igual manera AHIFORES; lo que nos permite emitir constancias respaldadas por nuestros registros, a los participantes de las sesiones de capacitación.

Al concluir el 2022, el total de cursos registrados ante la STPS fueron 42.

Cuadro 5. Cursos registrados ante la STPS. 2020-2022.

Tipo de acción	2020	2021	2022	Total
Cursos registrados ante la STPS	10	9	23	42

AHIFORES cuenta con 42 cursos registrados ante la STPS a disposición del sector agrícola.

2.2 Cursos con expositores internos

Los tres asesores de la gerencia de certificación, impartieron 22 cursos virtuales donde abordaron diferentes temas en materia la-

boral, de seguridad social, y de seguridad y salud en el trabajo. El total de personas que asistieron a los eventos fueron 2,276, quienes representaron 987 empresas y organismos agrícolas.

En el cuadro 6 se detallan los cursos impartidos, la fecha en que se llevaron a cabo y el número de asistentes en cada sesión.

Cuadro 6. Asistentes por cursos y talleres virtuales impartidos por ponentes internos del calendario anual de Ahifores 2022.

Fecha	Curso/Taller	Asistentes
12 de enero	¿Cómo atender una visita de Inspección de la STPS, en el sector agrícola?	271
26 de enero	Regulación de trabajadoras embarazadas y beneficios para las mujeres aseguradas	114
09 de febrero	Aprende cómo realizar tu evaluación de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo	135
09 de marzo	¿Conoces las normas de la STPS que debes cumplir para prevenir prácticas de trabajo forzoso?	104
16 de marzo	Documentos y registros de Buenas Prácticas de los intermediarios laborales en la agricultura	87
23 de marzo	Modalidad 40 y trámites que debes realizar para obtener tu pensión	80
13 de abril	Integración, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene	143
27 de abril	Conoce en qué consiste el seguro de patrón persona física	53
11 de mayo	NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial. ¿Ya sabes con qué debes cumplir?	123
27 de mayo	¿Cómo solicitar la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del IMSS?	40
08 de junio	Código de colores de seguridad en las señales de Seguridad e Higiene y las tuberías en la empresa	153
14, 16, 21, y 23 de junio	Taller virtual para elaboración de diagnóstico del CEAR	65
14 de julio	Documentos y registros para atender una auditoría o inspección en materia ambiental	119
27 de julio	Conoce los derechos que otorga del Seguro de Invalidez y Vida al trabajador y sus beneficiarios	61
09, 11, 16 y 18 de agosto	Taller virtual para elaboración del diagnóstico del Estándar DEAR T-MEC	50
14 de septiembre	Lo que debes saber para elaborar tus planes y programas de capacitación y adiestramiento	100
21 de septiembre	Lo que debes saber de las licencias y permisos laborales	124
28 de septiembre	Conoce los diferentes Niveles de Atención Médica que otorga el IMSS a sus asegurados y beneficiarios	103
12 de octubre	¿Conoces los agentes físicos y químicos a los que se exponen los trabajadores en las actividades agrícolas?	88
26 de octubre	Conoce los tipos de pensiones que existen y cuáles otorga el IMSS a sus Asegurados y Beneficiarios	96
09 de noviembre	Residuos peligrosos en la agricultura. ¿Cómo manejarlos de forma segura?	114
23 de noviembre	Conservación y reconocimiento de derechos que otorga el IMSS	53
Total		2,276

2.3 Cursos con expositores externos

Con la finalidad de tener información directa de los funcionarios y expertos en temas de interés para el sector, incluimos en el calendario de 2022 algunos cursos impartidos por expositores externos al organismo.

En el cuadro 7 se indican las instituciones y los temas que abordaron, donde destaca la intervención de las siguientes dependencias de gobierno: el IMSS, la CONSAR, el INFONAVIT, la CONAPRED y la STPS. También estuvo el despacho fiscal y laboral CROWE GLOBAL, y por parte de la academia participó el CIESAS.

Cuadro 7. Asistentes por cursos y talleres virtuales impartidos por ponentes externos del calendario anual de Ahifores 2022.

Fecha	Instituciones	Curso/Taller	Asistentes
14 de enero		Requisitos de Diseño Arquitectónico de Guarderías Subrogadas del IMSS para hijos de trabajadores agrícolas	53
16 de febrero		Webinar: Conoce tus derechos como usuarios de los servicios de una AFORE	155
23 de febrero		Webinar sobre las acciones de fiscalización y capitales constitutivos del IMSS para patrones del sector agrícola	167
06 de abril		Curso: Consideraciones previas al reparto de utilidades a los trabajadores	91
18 de mayo		WEBINAR: Promoción de espacios laborales inclusivos y sin discriminación	99
12 y 13 de julio		Conversatorio: "Supervisión Laboral y Obligaciones Adquiridas en el T-MEC"	162
20 de julio		WEBINAR: "Inscripción de los trabajadores al INFONAVIT y sus beneficios"	126
29 de julio		Taller Virtual: Medición de la pobreza laboral de las familias de trabajadores agrícolas en México	64
Total:			917

Las personas que participaron en los 8 cursos fueron 917, y representaron a 557 empresas y organismos agrícolas.

2.4 Cursos de formación de auditores internos

Derivado de las dificultades presentadas para alcanzar la meta de certificar 10 empresas con los esquemas del CEAR y DEAR T-MEC, durante el 2022, buscamos replantear el programa de la gerencia de certificación.

En el análisis que realizamos, identificamos que las empresas estaban siendo muy cuidadosas y selectivas al abrir su información, entonces consideramos que quizás el mejor camino era formar a su personal para realizar auditorías internas y que ello les permitiera identificar sus áreas de oportunidad e implementar un plan de cumplimiento. Fue así como diseñamos un programa de cursos-talleres de formación de auditores internos para el cumplimiento laboral y social en el sector agrícola, estructurado en tres niveles: básico, intermedio y avanzado.

Los resultados obtenidos en el 2022 fueron: 3 cursos impartidos de manera presencial, donde participaron 99 personas de 66 empresas, cursando el nivel básico en las sedes de Michoacán, Sonora y Jalisco, tal y como se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro 8. Cursos-Taller Auditores Internos. 2022

Fecha	Tipo de acción	Colaboración	Sede	Asistentes	Empresas participantes
17 al 20 de mayo	1er. Curso-Taller: Formación de Auditores Internos para el Cumplimiento Laboral y Social en el Sector Agrícola – Nivel Básico		Uruapan, Michoacán	35	22
27, 28 y 29 de junio; y 14 y 15 de julio	2do. Curso-Taller: Formación de Auditores Internos para el Cumplimiento Laboral y Social en el Sector Agrícola – Nivel Básico	APHYM	Ciudad Obregón, Sonora	44	29
27 al 30 de septiembre	3er. Curso-Taller: Formación de Auditores Internos para el Cumplimiento Laboral y Social en el Sector Agrícola – Nivel Básico	Aneberries	Guadalajara, Jalisco	20	15
Total:				99	66

En los TRES CURSOS DE FORMACIÓN DE AUDITORES IMPARTIDOS DURANTE 2022, participaron 99 personas procedentes de 66 empresas.

2.5 Cursos solicitados por socios

Las empresas y organismos socios de AHIFORES han acudido a solicitar servicios de capacitación virtuales y presenciales.

Es importante destacar que en el caso de los cursos presenciales, los viáticos de los expositores son cubiertos por quienes los solicitan, además de pagar el costo del curso correspondiente.

A continuación, se enlistan los cursos virtuales y presenciales que se impartieron durante el 2022.

Cuadro 9. Cursos virtuales a socios. 2022.

Fecha	Socio	Curso/Taller	Asistentes
18 y 25 de febrero, 04, 11 y 18 de marzo	APEAM	Curso-Taller: Elaboración de Protocolos para prevenir la discriminación, atender el acoso sexual y hostigamiento, erradicar el trabajo infantil y trabajo forzoso, en la agricultura	70
21 de febrero	Agro San Xavier	Antecedentes de Responsabilidad Social	86
22 de febrero	Agro San Xavier	Principios y derechos fundamentales de la OIT	86
23 de febrero	Agro San Xavier	Subcontratación y Buenas Prácticas de Responsabilidad Social	86
05 de abril	Agro San Xavier	Derechos laborales de los trabajadores	86
23 de mayo	EMEX	Webinar: Responsabilidad Social: Leyes e iniciativas que incurren en el sector y 20 los retos para las empresas agrícolas	20
30 de mayo	Ceuta Produce	¿Conoces las normas de la STPS que debes cumplir para prevenir prácticas 15 de trabajo forzoso?	15
06 de octubre	TRIMEX	Intermediarios laborales en la agricultura	7
Total:			456

Los cursos que impartimos de manera virtual fueron 7, a petición de 4 socios de AHIFORES, y participaron 456 personas.

Cuadro 10. Cursos presenciales a socios. 2022.

Fecha	Socio	Curso/Taller	Asistentes
25 de abril	Agro San Xavier	Ergonomía en el trabajo y levantamiento manual de cargas	69
25 de abril	Agro San Xavier	Manejo seguro de maquinaria y equipo	7
26 de abril	Agro San Xavier	Riesgos a exposición de ruido	2
27 de abril	Agro San Xavier	Trabajos en espacios confinados	11
27 de abril	Agro San Xavier	Condiciones térmicas elevadas	91
28 de abril	Agro San Xavier	Funciones de la comisión de seguridad e higiene	6
29 de abril	Agro San Xavier	Equipo de protección personal	30

Fecha	Socio	Curso/Taller	Asistentes
16 de mayo	APEAM Michoacán	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola- Empresas emparadoras	46
21 de mayo	Coliman	Descuentos permitidos al salario y seguridad social	50
24 de mayo	APEAM Michoacán	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola- Productores y delegados	23
25 de mayo	APEAM Michoacán	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola- Empresas de cosecha	91
16 de junio	APEAM Jalisco	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola- Empresas emparadoras	30
17 de junio	APEAM Jalisco	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola- Empresas cosecha	6
11 de junio	Tabasco Citrus Pack	Conferencia: Protección del Medioambiente	160
7 de septiembre	Eleven Rivers	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola	30
8 de septiembre	Eleven Rivers	Sindicalización y Contratación Colectiva	29
9 de septiembre	Eleven Rivers	NOM 003 DE LA STPS, actividades agrícolas - condiciones de seguridad y salud en el trabajo	29
13 y 14 de septiembre	TRIMEX	Condiciones Generales de Trabajo	10
19 y 20 de septiembre	Socios de APHYM	Como atender una visita de inspección de la STPS en el sector agrícola	28
31 de octubre	Agrícola San Pablo	Comisión Mixta de Capacitación, adiestramiento y productividad - Constitución y funcionamiento	4
1 de noviembre	TRIMEX	Condiciones Generales de Trabajo	9
3 de noviembre	Agrícola San Pablo	Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención	9
Total:			770

Los cursos que impartimos de manera presencial fueron 22, a petición de 7 socios de AHIFORES, y participaron 770 personas.



2.6 Resumen de cursos impartidos

Al finalizar el 2022, hacemos un recuento de la contribución de AHIFORES en los procesos de profesionalización del personal de las empresas del sector agrícola, y lo podemos resumir en lo siguiente:

Tipo de acción	Número de cursos	Socios convocantes	Asistentes	Empresas participantes
Cursos virtuales con expositores internos	22		2,276	987
Cursos virtuales con expositores externos	8		917	557
Cursos presenciales de formación de auditores	3	2	99	66
Cursos virtuales solicitados por socios	7	4	436	4
Cursos presenciales solicitados por socios	22	7	770	7
	62	13	4,498	1,621



03. Asesoría técnica

Las asesorías virtuales y presenciales que se impartieron durante el 2022 se concentran en el siguiente cuadro:

Tipo de acción	Número de sesiones	Número de horas	Empresas participantes
Sesiones de asesoría virtual en Seguridad Social	94	83	19
Sesiones de asesoría virtual en Seguridad y Salud en el Trabajo, y Medio Ambiente	327	351	24
Sesiones de asesoría virtual en materia laboral	196	207	30
Sesiones de asesoría presencial en Seguridad y Salud en el Trabajo	18	144	5
Sesiones de asesoría presencial en materia laboral	6	48	6
	641	833	84



04. Proyectos especiales

Grupo Trimex y la Asociación de Productores de Hortalizas del Yaqui y Mayo, AC (APHYM) se acercaron al organismo para recibir apoyo en el diseño, planeación y ejecución de estrategias que les permitiera mejorar las prácticas laborales y sociales de sus agremiados, es así que AHIFORES les presentó la propuesta y se pusieron en marcha los siguientes proyectos:

4.1 Implementación de los derechos laborales y sociales en las operaciones de Grupo Trimex

Grupo Trimex es una dedicada a la producción, distribución y comercialización de productos de la industria del trigo en México.



Partimos de realizar un diagnóstico a 6 productores de trigo, socios de Trimex, y que 2 de ellos llevan a cabo sus operaciones en las comunidades de Huatabampo, Sonora, y 4 más en El Carrizo, Sinaloa.

Con base en los resultados, determinamos el programa general, para llevarse a cabo del mes de agosto de 2022 a mayo de 2023, que comprende lo siguiente:

- Capacitación en condiciones generales de trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asesoría técnica virtual y presencial para la implementación.
- Sistematizar los resultados proyecto con la finalidad de crear un modelo de intervención que puedan replicar y adaptar en otras regiones del país.



4.2 Proyecto para implementar los principios y derechos fundamentales contenidos en el Capítulo 23 Laboral del T-MEC, con los socios de APHYM

Lo primero que hicimos fue elaborar un documento con el contenido del proyecto piloto, posteriormente para dar inicio, presentamos la propuesta para elaborar un diagnóstico que nos permitiera identificar las prácticas de mayor riesgo en las operaciones de sus socios, centrando la atención en trabajo forzoso y trabajo infantil.

Posterior a presentar los resultados del diagnóstico a los socios de APHYM, nos solicitaron que elaboráramos una propuesta para la implementación de las acciones correctivas. Como parte de la misma propuesta se les redactó un documento que tiene un Pacto para el Cumplimiento Laboral en el Marco del T-MEC.



5. Otras actividades

Adicional a lo ya expuesto, llevamos a cabo las acciones que a continuación se enlistan.

- Se propuso impulsar cambios a la Ley del Seguro Social para tener un esquema flexible que les permita acceder a los trabajadores del campo a los 5 seguros que contempla la seguridad social. Así mismo, promover con el IMSS ampliar el rango de edad de los niños beneficiarios de las guarderías subrogadas para los hijos de los trabajadores agrícolas.
- Se elaboró propuesta para presentar ante la CONASAMI para corregir denominación en el numeral 31, referente al salario mínimo profesional para los trabajadores de campo.
- Se presentó un análisis del Decreto de reforma, adición y derogación a diversas disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS)
- Se realizó un análisis de la propuesta del IMSS para la renovación del Decreto para los Trabajadores Eventuales de Campo, y se presentó una contrapropuesta. Se apoyó en la gestión que AHIFORES y CNA realizaron ante dicha institución. Se logró la renovación del Decreto, vigente para el 2023 y 2024.
- Se apoyó al CNA en el análisis para generar argumentos para responder a la CONAMER por el anteproyecto publicado para el “establecimiento de criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación”
- Finalmente, con el apoyo de APHYM hemos iniciado nuestro registro como Consultores Especializados para poder recibir apoyo financiero de FIRA, y que una parte de los costos de la capacitación del programa de formación de auditores internos sea cubierto con recursos de dicha institución.



Vinculación institucional

Vinculaciones con dependencias de gobierno

Desde sus inicios, la Alianza ha dado prioridad a la conversación con las autoridades mexicanas relacionadas con la legislación laboral, con el objetivo de mantener a la membresía actualizada respecto a sus obligaciones como patrón y todas aquellas reformas y programas que representen retos y oportunidades para el sector.

Dependencia de gobierno	Gestiones realizadas en 2022
	Participación del Lic. Baruch Bolaños L. Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral en nuestro Foro sobre empleo para jóvenes 16 y 17 años en el sector agrícola
	Gestiones junto con CNA para la ampliación del DECRETO por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, hasta el 31 de diciembre de 2024. Vinculación para generación de Webinar sobre Diseño Arquitectónico de Guarderías Subrogadas del IMSS para hijos de trabajadores agrícolas y Webinar sobre las acciones de fiscalización y capitales constitutivos del IMSS para patrones del sector agrícola
	Participación de Tatiana Cloutier, en Foro sobre empleo para jóvenes 16 y 17 años en el sector agrícola.
	Vinculación para generación de Webinar sobre los derechos como usuarios de los servicios de una AFORE
	Vinculación para generación de Webinar sobre Inscripción de los trabajadores al INFONAVIT y sus beneficios
	Vinculación para generación de Webinar sobre Promoción de espacios laborales inclusivos y sin discriminación, revisión de esquemas de certificación y mejoras para cumplir con la inclusión y no discriminación

Vinculación con instituciones extranjeras

Dentro de nuestras principales actividades ha sido mantener constante dialogo con las autoridades extranjeras relacionadas con la normativa internacional del trabajo y del comercio principalmente con U.S. Department of Labor (USDOL) y el Customs and Border Protection (CBP).

En ese sentido, durante 2022 se llevaron a cabo varias reuniones de trabajo principalmente con la Dra. Mary C. Ellison, Agregada Laboral de la Embajada de los EE.UU. en México quien nos brindó las facilidades para desarrollar el “Conversatorio con las autoridades México y Estados Unidos, respecto a la Supervisión Laboral y Obligaciones Adquiridas en el T-MEC (CAPÍTULO 23)” así como, su testimonio respecto a los compromisos asumidos por México en materia laboral y estrategias de Estados Unidos para apoyar en el cumplimiento.

Por otro lado, Adam Sulewski, Representante Comercial – México de la US Customs and Border Protection, participó en el mismo conversatorio y expuso el tema: “Grupo de trabajo de ejecución de trabajo forzoso: investigación, monitoreo y órdenes de retención y liberación de productos agrícolas.”



U.S. Customs and
Border Protection



Vinculación con ONG nacionales e internacionales

Lograr cambios relevantes en torno a los derechos laborales y sociales en el campo mexicano es una gran tarea que no se puede lograr sin el apoyo y compromiso de aliados estratégicos, por ello se ha estado trabajando de la mano con organismos no gubernamentales, con los que compartimos objetivos comunes.

Al mantener relación constante permitimos el conocimiento y cabildeo de los planes y proyectos de dichas organizaciones y permitir al sector conocer los alcances para una posible participación directa.

Enlace estratégico	Trabajos durante 2022	
 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura	FAO Claudia Derbez Fernández Consultant specialist in Gender and Social Protection	Cerrando Brechas: Protección Social para Mujeres en México
 Organización Internacional del Trabajo	OIT Randall Arias Especialista Senior en Actividades con Empleadores Gerson Martínez Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo	Proyectos tomate en Jalisco jóvenes de 16 y 17 años primer podcast en español OIT. Participación como expositor en Seminario de Sueldos y Salarios
 VERITÉ Fair Labor Worldwide	VERITÉ. Quinn Sandor Kepes Director Senior de Programas	Caja de herramientas (implementación)
 Save the Children	SAVE THE CHILDREN. Maripina Menéndez Carbajal CEO México	Participación en Foro Oportunidades Laborales para Jóvenes en el Sector Agropecuario, Convenio de colaboración protección a la niñez
 Fundación Avina	Fundación Avina. Agnieszka Raczynska Program Officer Periplo	Participación en VII FORO REGIONAL en Bogotá
 Together Strong	Stronge together	Reunión de trabajo + caja de herramientas junto con rainforest alliance
 World Vision México	World Vision México	Presentación del Proyecto “Cosechando derechos laborales en el sector agrícola de Sinaloa y Jalisco”

- **FAO:** Participación en el comité asesor del programa Inter agencial **Cerrando Brechas: Protección Social para Mujeres en México**, en donde se revisaron las contribuciones del proyecto y los retos que persisten en el bienestar de las mujeres trabajadoras en el campo mexicano.



AHIFORES PARTICIPA ACTIVAMENTE en proyectos que aborden los retos de derechos laborales y que fomenten el bienestar de las mujeres trabajadoras en el campo mexicano.

■ Fundación AVINA

Agnieszka Raczyńska nos hizo la invitación para participar en el VII Foro Regional de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe.

Se tuvo la participación en el único panel sobre sindicalismo y el trabajo sobre las empresas privadas para mejorar las condiciones laborales.

Como resultado, se abrió la conversación para trabajar en conjunto sobre mecanismos de información y difusión sobre derechos laborales, libertad sindical y el trabajo que hacen las empresas por los trabajadores del campo.



■ Comunidad Marco sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMADH).

En esta comunidad, se plantean los objetivos que persiguen las organizaciones no gubernamentales bajo la búsqueda de la Debida Diligencia en Derechos Humanos, bajo una visión multiactor que permita generar proyectos y acciones concretas con objetivos específicos en la búsqueda de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del campo y la población vulnerable.

Vinculación con la academia

■ CIESAS

El Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) es un centro de investigación y docencia especializado en antropología social en América, y hace 3 años, fue invitado por la Universidad de California en Davis y por el Wilson Center a dirigir, en México, el proyecto sobre jornaleros en agricultura de exportación.

En 2020 AHIFORES colaboró con el CIESAS, poniéndolo en contacto con productores y empresas agrícolas para aplicar la primera encuesta aleatoria estratificada de trabajadores en los principales cultivos (fresas, arándanos, frambuesas, zarzamoras, jitomate, pepino y pimiento) de exportación y en los principales estados exportadores (Guanajuato, Michoacán, Jalisco, Sinaloa, Baja California), los resultados de esa encuesta fueron presentados por el Dr. Agustín Escobar Latapí a nuestros socios en una sesión virtual el pasado en marzo de 2021.

En seguimiento al mismo proyecto, el CIESAS compartió con la Alianza información referente a la estimación de la pobreza basados en el cálculo del Ingreso Adulto Equivalente y derivado de ella se realizó el “Taller Virtual: Medición de la pobreza laboral de las familias de trabajadores agrícolas en México”, con el objetivo de orientar al sector agrícola para realizar la estimación y cálculo de los porcentajes de trabajadores jornaleros cuya situación familiar es de pobreza y pobreza extrema, y realizar la toma de decisiones, en un entorno de responsabilidad social.

En dicho evento tuvimos como expositores al Dr. Omar Stabridis Arana, Profesor Investigador en el DEAP, El Colegio de la Frontera Norte y al Agustín Escobar Latapí, Investigador en CIESAS Occidente.





**Eventos
especiales
para miembros**

Generación de eventos con aliados estratégicos

La vinculación institucional hizo posible la generación de diálogos con ONG s y entidades de gobierno para la realización de conversatorios y webinars encaminados a tratar temas relevantes relacionados con la operación agrícola y el cumplimiento de derechos laborales contenidos en la legislación nacional y acuerdos comerciales.

Así mismo, la constante vinculación con las asociaciones agrícolas que representan el sector, permite permear información de importancia que permita a las empresas cumplir con las disposiciones laborales que apliquen.

Durante 2022, esta vinculación permitió generar los siguientes eventos:

- Foro: Oportunidades Laborales para Jóvenes en el Sector Agropecuario.
- Seminario: Sueldos y Salarios para el Sector Agrícola
- Conversatorio: Supervisión Laboral y Obligaciones Adquiridas en el T-MEC

Adicionalmente de manera presencial se retomó la realización de la Gira de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social, realizada en el mes de diciembre en el estado de Sinaloa.

AHIFORES

un movimiento que incluye

a todos los interesados en
un campo próspero, justo
y socialmente responsable



Foro Oportunidades Laborales para Jóvenes en el Sector Agropecuario

El martes 18 de enero de 2022 AHIFORES y el Consejo Nacional Agropecuario convocaron al Foro Virtual Oportunidades Laborales para Jóvenes en el Sector Agropecuario.

Este Foro buscó fomentar el diálogo entre gobierno, la sociedad civil y el sector empresarial, para evaluar y modificar el marco jurídico regulatorio mexicano, respecto a la edad mínima para trabajar en las actividades agrícolas, tuvo una participación de más de 700 asistentes de diferentes empresas y organismos agrícolas del país, quienes pudieron escuchar los diferentes argumentos de las autoridades invitadas al respecto de dicha iniciativa:



Autoridad	Argumento
 Armando López Orduña Presidente de Ahifores	La vinculación con empresas agrícolas comprometidas con la educación y preparación de los jóvenes puede ser una alternativa de solución para que los jóvenes puedan tener un ingreso digno y al mismo tiempo continuar con sus estudios y preparación para su futuro, alejándose de ser parte del crimen organizado, que tanto aqueja a las zonas más pobres del país. Permitir el empleo de jóvenes en las actividades agrícolas ayudaría a reducir la escasez de mano de obra presente en las entidades con mayor producción agrícolas de país y reduciría las estadísticas de trabajo infantil en México.
 Juan Cortina Gallardo Presidente del CNA	Existen oportunidades de crecimiento en el sector agrícola y se deben reconocer las realidades del sector y legislar para permitir que los jóvenes trabajen en el sector agrícolas en actividades que no sean riesgosas
 Tatiana Cloutier C. Secretaria de Economía	Se debe discutir el tema desde una perspectiva distinta, la legislación actual se ha quedado corta ante la realidad. La fuerza laboral es lo que le da una importancia fundamental al campo y se debe procurar el respeto de los derechos humanos y las condiciones dignas para los trabajadores, asumiendo los compromisos internacionales.

Autoridad	Argumento
 Víctor Villalobos Arámbula Secretario de Agricultura y Desarrollo Rural	Profundizar en esta política es fomentar y apoyar un crecimiento económico en las zonas rurales, que redunde en vida digna para los trabajadores agrícolas y sus familias
 Marath Baruch Bolaños López Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral - STPS	El gobierno federal tiene el reto de generar las condiciones laborales propicias para la factibilidad de la inclusión de los jóvenes en las actividades agrícolas
 Ricardo Monreal Ávila Senador	Se debe analizar la forma de garantizar Seguridad Social para todos los trabajadores agrícolas que les garantice salud y un retiro digno. Es urgente crear alternativas productivas para los jóvenes rurales sin que tengan que salir necesariamente, de sus comunidades de origen, se debe impulsar en la modificación de ley para permitir y regular el trabajo de los jóvenes en dicho sector.



Como parte del Conversatorio se desarrollaron la siguiente conferencia y paneles sobre el tema:

CONFERENCIA MAGISTRAL: Jóvenes y oportunidades en el sector primario en el mundo



Moderador: **Lic. Gerardo García Menaut** Vicepresidente de Relaciones Internacionales del CNA

Expositores

Sergio Paixao Especialista de la Organización Internacional del Trabajo- OIT

Efraín Quintana Especialista de la Organización Internacional del Trabajo- OIT

PANEL I: Panorama de la legislación y retos para la incorporación de los jóvenes



Moderador: **Ing. Ernesto Guevara** Consejo Agrícola de Baja California

Expositores

Sen. Nancy Guadalupe Sánchez Arredondo Senadora por el estado de Baja California

La Reforma a la LFT de 2015 no establece ninguna distinción en las actividades que se podrían desempeñar por los jóvenes de 16 y 17 años, y al respecto debemos reconocer y ser conscientes de que no todas las actividades en el campo representan un riesgo para la seguridad o salud de los jóvenes.

Consciente de la problemática que la legislación actual representa para los jóvenes, presentó desde el 14 de diciembre de 2017 una iniciativa para permitir que los jóvenes de 16 y 17 años puedan trabajar en las actividades agrícolas, a la cual se le dará seguimiento en la Cámara de Senadores durante el periodo legislativo que inicia el 1 de febrero de 2022.

Sen. Mario Zamora G. Senador por el Estado de Sinaloa

Las leyes se establecen para regular las actividades diarias, pero es incoherente que la realidad se ajuste a lo que establece una legislación, debiéndose trabajar en el ajuste de las leyes para que vayan acorde a las necesidades de la realidad.

Con esta iniciativa ganan los jóvenes, gana el sector agrícola del país y gana México.

Sen. Clemente Castañeda Senador por el estado de Jalisco

El sector agrícola tiene un gran potencial de crecimiento que debe ser aprovechado y es un gran reto incorporar a los jóvenes en este sector, por lo que se deben adoptar medidas para generar oportunidades de empleo y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social para ellos y sus familias.

Existe la necesidad de generar una pensión para los trabajadores del campo con la finalidad de proporcionarles un retiro remunerado y digno.

PANEL II: Beneficios y alternativas para jóvenes en el sector agrícola



Moderador: **Lic. Lorenzo Roel** Presidente de la comisión laboral CCE

Expositores

Maripina Menéndez Carbaial CEO en Save the Children México

Una iniciativa como esta se debe analizar adecuadamente y tener presente el papel del gobierno como garante de los derechos de los y las adolescentes y su responsabilidad para resolver la causa raíz del trabajo en la agricultura y comprometer a las empresas para que oferten a las y los adolescentes un trabajo decente, que les garantice un ingreso digno, con seguridad social y que les permita ejercer su derecho a la educación, descanso y esparcimiento

Isaías Gómez Sánchez Especialista en inclusión social de la FAO

Se deben de crear programas específicos que fomenten el trabajo decente en los jóvenes, ligado al acceso a la educación y aumento de capacidades profesionales para evitar ampliar la brecha educativa.

Observar a los jóvenes únicamente como población vulnerable también los deja en desventaja al no permitirles tomar decisiones, sin identificar y aprovechar sus fortalezas.

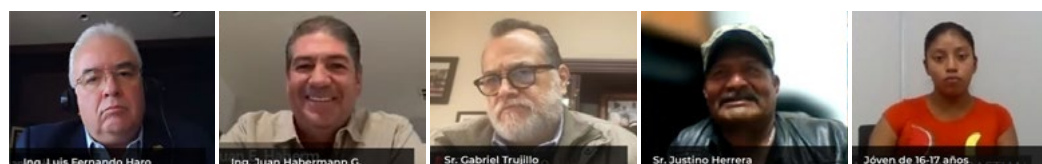
Mtro. Baruch Macias C. Gerente de Cumplimiento Social Driscoll's

El sector se debe enfocar en garantizar las condiciones laborales dignas para TODOS los trabajadores en el campo y enfocarse en analizar y reducir los riesgos de trabajo, así como el compromiso por integrar a la seguridad social a todos los trabajadores, para garantizar que la incorporación de los jóvenes en estas actividades agrícolas será bajo el cuidado de su integridad, sus derechos, beneficios y garantizar la culminación de su educación obligatoria.

En otros países, se permite el trabajo de adolescentes bajo condiciones controladas, obligatorias de los padres y sobre todo en temporadas u horarios no escolares, sin exceder la jornada laboral y garantizando su integridad física.

Con la voluntad del sector público, sector privado y sociedad se pudieran generar las condiciones para que los jóvenes no abandonen su educación y que al mismo tiempo puedan contribuir al ingreso familiar.

PANEL III: Realidades laborales en el campo, visión desde el empleado y el empleador



Moderadores: **Luis Fernando Haro Encinas** Dir. General del CNA

Juan Habermann G. Vicepresidente Hortofrutícolas del CNA

Gabriel Trujillo Líder Sindical

En el campo existen oportunidades dignas de empleo y la informalidad vulnera los derechos humanos de las personas.

Se debe modificar el artículo 176 de la LFT y especificar algunas actividades en donde no sea riesgoso el trabajo de jóvenes de 16 y 17 años.

Justino Herrera Líder Jornalero

Las autoridades deben tomar en cuenta la opinión de la población jornalera y no solo la de los líderes o representantes.

Flor Joven de 16 años

Joven con 8 meses de embarazo que vive en una vivienda que la empresa agrícola, donde trabaja su esposo mayor de edad, les proporciona para vivir y donde también le dan atención a su embarazo.

En su comunidad de origen no existen opciones de empleo y manifiesta que poder trabajar formalmente le permitiría contribuir al ingreso familiar y darle lo necesario a su hijo.

Como resultado de este foro la Senadora Nancy Guadalupe Sánchez Arredondo, acordó dar seguimiento a una iniciativa propuesta desde el 14 de diciembre de 2017, para permitir que los jóvenes de 16 y 17 años puedan trabajar en las actividades agrícolas, ante la Cámara de Senadores.

En seguimiento al tema el 05 de abril de 2022 se publicó en el DOF el PROYECTO de Decreto por el que se reforma el artículo 176, fracción II, numeral 8 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, este no ha entrado en vigor debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aún no publica la Norma Oficial Mexicana a efecto de clasificar las actividades a que se refiere el artículo 176, fracción II, numeral 8 a fin de determinar aquéllas de menor riesgo.

Desde AHIFORES creemos importante que dicha norma tome en consideración la participación y opinión de productores, empresarios y asociaciones del sector con el objetivo de garantizar la claridad y exactitud de la norma para garantizar el cumplimiento del marco legal en el sector.



Seminario: Sueldos y Salarios para el Sector Agrícola

Los días 22 y 23 de septiembre de 2022 se llevó a cabo el “Seminario sobre Sueldos y Salarios para el Sector Agrícola”, en el Hotel NH Collection México City Reforma, en la Ciudad de México, con el propósito de analizar las disposiciones en materia laboral y fiscal relativas a sueldos y salarios, con un enfoque práctico, que le permita al sector agrícola dar cumplimiento a las disposiciones del Capítulo 23 del T-MEC.

Este Seminario se desarrolló de manera híbrida, con 70 participantes en total, 40 participantes de manera presencial y otros 30 de manera remota.

El evento inicio con la intervención de Antonio Mendizabal Gonzalez, Enlace institucional quien dio la bienvenida recordando la importancia de la actualización de las empresas en los temas relacionados con el cumplimiento de la reforma laboral y los compromisos asumidos en el T- MEC.



EXPOSITOR	TEMA
Gerson Martínez Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo OIT	· Normativa internacional en materia salarial
Xóchitl Yazmín Martínez Mezquita Socia Dorantes Advisor	· El salario durante la negociación del T-MEC
Fernando Yllanez Martínez Director del Bufete Yllanes Ramos	· Salarios en México: Salario mínimo general y salarios profesionales en el sector agrícola
Orlando Corona Lara y Verónica Vianey Villa Osorio Socios Gossler, S.C. Member Crowe Global	· Inspecciones de trabajo · Compliance Laboral y Seguridad Social · Regímenes de seguridad social para el sector agrícola
Martín Aguayo Solana Gossler, S.C.	· Régimen fiscal de sueldos y salarios en el sector agrícola.
Oswaldo Rosas Flores Gossler, S.C.	· La importancia de los CFDI en el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales.

Como resultado del evento los participantes pudieron comprender mejor los impactos de los cambios de reforma en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que están en proceso de revisión, las obligaciones patronales ante el SAT, IMSS e INFONAVIT, así como las proyecciones salariales y cumplimientos laborales que deben tener en cuenta las empresas.



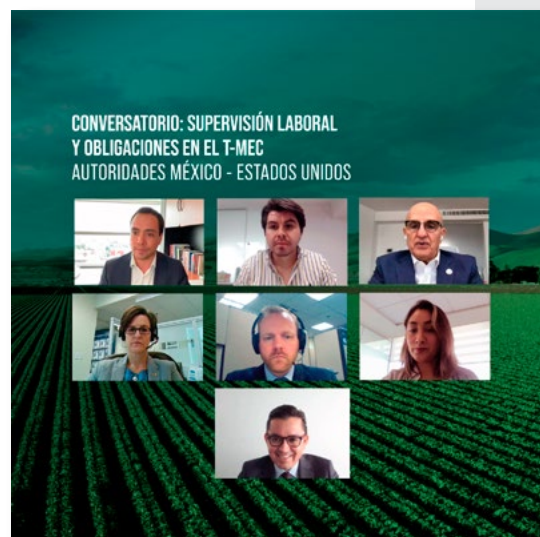
Conversatorio: Supervisión Laboral y Obligaciones Adquiridas en el T-MEC

A dos años del inicio del T-MEC, México ha realizado avances significativos en la Reforma Laboral, y a su vez ha implementado diferentes estrategias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en el Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Los días 12 y 13 de julio se llevó a cabo el Conversatorio Supervisión Laboral y Obligaciones Adquiridas en el T-MEC organizado por AHIFORES y con la participación de autoridades laborales de México

Durante este conversatorio Mary C. Ellison, Agregada Laboral Embajada de los EE.UU. en México mencionó que de acuerdo con el Informe Anual sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil México resultó con un avance considerable, sin embargo, aún se tiene mucho por atender, ya que el país tiene el 2º lugar en América Latina respecto a trabajo infantil con 3.1 millones de niños trabajadores y como resultado de la pandemia se prevé que este número haya incrementado, por lo que en conjunto con la STPS se está planeando la Segunda Encuesta de Trabajo Infantil en México y además indicó que en este mismo informe, recomendaron la realización de mayores inspecciones laborales, sobre todo en los sectores con población más vulnerable.

Un sistema integrado de cumplimiento social incluye: involucrar a las partes interesadas y los socios, evaluar los riesgos y los impactos, desarrollar un código de conducta, comunicar y capacitar a lo largo de la cadena de suministro, monitorear el cumplimiento, remediar las infracciones, revisión independiente e informar sobre el desempeño y el compromiso.



“Cumplir con la ley nos garantiza el pleno acceso a los beneficios comerciales del T- MEC”. Alejandro Encinas

Adam Sulewski, habló sobre la Prohibición de los Estados Unidos sobre las Importaciones del Trabajo Forzoso y la más reciente Ley de Prevención del Trabajo Forzoso de los Uigures (UFLPA), el cual está basada en el C29 de la OIT sobre el trabajo forzoso.

“La remediación del trabajo forzoso puede darse únicamente en la fuente y los productores no pueden esquivar el cumplimiento”.



Gira de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social

Con el objetivo de generar un espacio de trabajo donde los participantes compartan sus conocimientos, experiencias y avances en torno al cumplimiento de la Responsabilidad Social, se llevó cabo la Gira de Buenas Prácticas 2022 en Culiacán Sinaloa.

El día 6 de diciembre como primer día del evento se tuvo una recepción en el Hotel Lucerna Culiacán el Ing. Armando López Orduña, dio la bienvenida y posteriormente se realizó una exposición por parte de los anfitriones en donde explicaron los principales proyectos de responsabilidad social que tienen en sus empresas, y entrega de reconocimiento por anfitrión:

El mismo día se realizó la entrega de un reconocimiento a cada anfitrión por parte del Presidente de la Alianza.

Los días 7 y 8 de diciembre se realizaron los recorridos en campo, en donde se tuvo la oportunidad de visitar las instalaciones de 3 empresas:



Razón social	Entidades de operación	Principales cultivos	Áreas visitadas
DEL CAMPO Y ASOCIADOS S.A. DE C.V.	Sinaloa y Jalisco	Tomate beef, saladette, uva, en su vid, yellow pearl, orange, heirloom Pimiento morrón Mini bell Pepino ensenada Arándanos Berenjena	Recorrido en invernaderos, albergues, guardería, escuelas, consultorios y empaque
AGRÍCOLA BELHER, S.A DE C.V.	Sinaloa y Jalisco	Tomate bola y roma Limón Rosario Maíz blanco Jugo de limón Sorgo	Recorrido en invernaderos, albergues, guardería, y consultorios
CEUTA PRODUCE, S. DE R.L. DE C.V.	Sinaloa y Sonora	Tomate: Saladette Bola, Uva Bell Pepper Pepino Calabaza Mangos: Keitt, Kent, Ataulfo, Tommy, Atkins Uvas: Sugraone, Flame, Perlette Kabocha Sandia	Recorrido en invernaderos, albergues, guardería, escuelas, área de recursos humanos y empaque

Gracias a nuestros anfitriones de la Gira de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social 2022.



A través de las visitas de campo realizadas como parte de las Giras, nuestros miembros crean un círculo de confianza, donde se comparten dudas y recomendaciones de mejora, generando lazos e incluso nuevas oportunidades de negocio.

Algunos comentarios de los participantes de la gira:

“Excelente trabajo que realiza Ahifores por organizar este tipo de eventos y mucho agradecimiento a las empresas que abrieron sus puertas por mostrar todo el trabajo que están haciendo en cuanto a la responsabilidad social.”

“Felicitó al equipo de Ahifores por excelente labor, sé que detrás de todo esto hay mucho tiempo, empeño y dedicación invertido y que al final el resultado es precisamente cultivarnos de conocimiento y poder ser mejores cada día, sabemos que la agricultura es la base para poder llevar alimentos a nuestras familias, es un orgullo saber que pertenecemos a Ahifores y de ver que se pueden llegar a hacer grandes cosas.

¡FELICIDADES!”





Estadística

Mapa de Infografía Laboral- Económico de la Alianza

En 2022 se trabajó el diseño de la ENCUESTA de Mapeo para las empresas socias de AHIFORES, con el objetivo de brindar una descripción general de la Alianza, y desarrollar un “Mapa de Infografía Laboral-Económico”.

Con la información recabada se realizarán acciones de implementación para el fomento de la Responsabilidad Social entre los socios y en todo el sector agrícola, como, por ejemplo, cursos de capacitación, asesorías, preauditorias presenciales, técnicas de asesoría más especializadas, disposición por parte de Ahifores de más asesores para temas en particular o vulnerabilidades que detectemos que requieran una atención mayor o personal, y que también les brinde un aumento de mayores niveles de productividad y rentabilidad en sus operaciones de producción agrícola.

Cabe recordar que toda la información brindada en esta encuesta es estrictamente de carácter confidencial y para uso exclusivo interno de la Alianza.

Esta encuesta se estará recabando el primer trimestre de 2023 y nos permitirá detectar diferentes situaciones, experiencias y resultados de las empresas referente a la implementación de programas y actividades de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social en sus operaciones positivas y eficiencias laborales y económicas, en general, de todos los socios de la Alianza.



Alianza Hortofrutícola Internacional
para el Fomento de la
Responsabilidad Social, A.C.

ahifores.com

ENCUESTA A EMPRESAS SOCIAS DE AHIFORES

Página 1 / 19

Con el objetivo de brindar una descripción general de la Alianza, Ahifores ha propuesto el desarrollo de un “Mapa de Infografía Laboral-Económico”, por lo cual, solicitamos de la manera más amable y cordial el llenado de la presente encuesta para poder disponer de información acertada de cada socio para la elaboración del mapa y también buscar una mayor vinculación con cada miembro.

Así mismo, con la información recabada se realizarán acciones de implementación para el fomento de la Responsabilidad Social entre los socios y en todo el sector agrícola, como por ejemplo, cursos de capacitación de personal y visitas técnicas de asesoría más especializadas, disposición por parte de Ahifores de más asesores para temas en particular o vulnerabilidades que detectemos que requieran una atención mayor o personal, y que también les brinde un aumento de mayores niveles de productividad y rentabilidad en sus operaciones de producción agrícola.

Es importante señalar que el Mapa de Infografía **no reflejará ni revelará** ninguna acción, circunstancia, estatus o indicador negativo general que pueda encontrarse en las encuestas. Sino por el contrario, el mapa tendrá únicamente, y exclusivamente, el propósito de detallar y poner en contexto las cualidades positivas y eficiencias laborales y económicas, en general, de todos los socios de la Alianza. Tales como empleos generados, participación en el mercado nacional y de exportación, producción de cultivos orgánicos, Buenas Prácticas agrícolas y de Responsabilidad Social, valor de producción, entre otros.

Cabe recordar que toda la información brindada en esta encuesta es **estrictamente de carácter confidencial** (para más detalle véase el aviso de privacidad disponible hasta el final del documento). Así mismo, todo socio podrá solicitar a Ahifores una **asesoría virtual** para atender sus problemáticas encontradas en su empresa, en caso de encontrar alguna, como resultado tras concluir y enviar su encuesta.

Por último, se les hace la más cordial invitación a todos los miembros a participar y conocer todas las actividades que desarrolla Ahifores, así como también todos los productos, servicios y certificaciones que ofrecemos.

NOTA: TODA LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SOLICITADA SON APROXIMACIONES (EN PROMEDIO) DE LA ÚLTIMA TEMPORADA ANUAL DE PRODUCCIÓN. NO SE PREOCUPE EN LO ABSOLUTO SI NO TIENE EL DATO EXACTO. ASÍ MISMO, NUEVAMENTE LES RECORDAMOS QUE TODA LA INFORMACIÓN BRINDADA ES ESTRUCTAMENTE DE CARÁCTER CONFIDENCIAL (AVISO DE PRIVACIDAD AL FINAL).

LES RECOMENDAMOS QUE PRIMERO LEAN DETENIDAMENTE, Y CON CALMA, TODA LA ENCUESTA ANTES DE EMPEZAR A RESPONDERLA, Y UNA VEZ QUE TENGAN IDENTIFICADAS LAS FUENTES DE DONDE EXTRAERÁN LOS DATOS, PROCEDAN A REALIZARLA CON TRANQUILIDAD.

CONSIDERE ÚNICAMENTE EL CULTIVO GENERAL. NO CONSIDERE VARIEDADES, COMO POR EJEMPLO TOMATE BOLA, TOMATE SALADETTE, ETCÉTERA, SOLAMENTE TOMATE EN GENERAL.

EMPRESA AGRÍCOLA

UBICACIÓN

NOMBRE DE QUIEN RESPONDE LA ENCUESTA

PUESTO O CARGO DE QUIEN RESPONDE LA ENCUESTA

FECHA DE ELABORACIÓN

Cultivando la Responsabilidad Social

¿QUÉ ES AHIFORES?

La Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, (AHIFORES) es una asociación civil sin fines de lucro, fundada en el año 2015 por iniciativa del sector privado cuyo objetivo primordial es consolidar esfuerzos y generar acciones que busquen alternativas de solución a los temas laborales y sociales en el sector agrícola de México.

ÁREAS PRIORITARIAS DE LA ALIANZA



Buscamos permear una cultura de Responsabilidad Social en las empresas y organismos, a través de...

CERTIFICACIONES

CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

GIRAS DE BUENAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

VINCULACIÓN INSTITUCIONAL

FORO INTERNACIONAL AHIFORES / SEMINARIOS

HERRAMIENTAS

Fortalecimiento
de la imagen
y la presencia
de AHIFORES

Participación en eventos

La participación en eventos externos hace posible la creación de nuevas alianzas y la difusión del trabajo de AHIFORES y el de sus miembros ante otras organizaciones nacionales e internacionales.

Luz María Chombo Tovar, Gerente de Certificaciones tuvo participación como ponente en 8 eventos que fueron organizados por 7 instituciones, de las cuales 5 son nacionales y dos internacionales. Los eventos de AMHPAC y CONPAPA fueron presenciales, el resto se llevaron a cabo de manera virtual.

Antonio Mendizabal tuvo participación en 9 eventos de manera presencial, 8 a nivel nacional y uno en Bogotá Colombia, así mismo, Marión Avril, secretaria del actual Consejo Directivo de la Alianza participó en 3 eventos presenciales uno de ellos en Estados Unidos, en donde expuso principalmente el trabajo que AHIFORES y las empresas privadas que la integran, están realizando por impulsar el cumplimiento de la Responsabilidad Social en el sector agrícola.



No.	Fecha	Nombre del evento	Organización convocante	Representante o expositor	Sede
1	03 de febrero	Diplomado en prevención de la discriminación en el mundo laboral	CONAPRED	Luz Maria Chombo Tovar	Virtual
2	07 de marzo	Diplomado Responsabilidad Social Empresarial: Caso Práctico en la Agricultura	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA	Luz Maria Chombo Tovar	Virtual
3	16, 17 y 18 de marzo 2022	Expo Agro Sinaloa 2022	CAADES	Antonio Mendizabal González, Yuridia Padilla, Guadalupe Ramona Haro Miranda y Héctor Manuel Sánchez	Culiacán, Sinaloa
4	16 y 17 de marzo	3er Simposio de Responsabilidad Social, Conferencia Pro y contras del Sindicalismo en México	AMHPAC	Luz Maria Chombo Tovar y Antonio Mendizabal González	Guadalajara, Jalisco
5	16 de marzo	Spring Policy Summit	FPAА	Marion Avril	Tubac , Arizona
6	25 de marzo	Webinar Desafíos que enfrenta la agricultura para el cumplimiento del Capítulo 23 del T-MEC	DIVINE FLAVOR	Luz Maria Chombo Tovar	Virtual
7	12 de mayo	Diálogo temático sobre contratación equitativa	OIT	Luz Maria Chombo Tovar	Virtual
8	23 y 24 de junio	Foro Nacional de Agricultura Orgánica	SISTEMA PRODUCTO TOMATE, GUANAJUATO	Antonio Mendizabal González, Yuridia Padilla, (stand]	San Miguel de Allende Gto.
9	13 al 15 de julio	VII Foro Regional de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe	OIT, ONU-DDHH Y LA OCDE	Antonio Mendizabal González	Bogotá, Colombia
10	19 de julio	Diplomado Agroexportaciones inteligentes para México 2022: Responsabilidad Social en la agricultura en México	AJR-CNA	Luz Maria Chombo Tovar	Virtual
11	27 al 29 de julio	12o Congreso Internacional ANEBERRIES	ANEBERRIES	Antonio Mendizabal González, Yuridia Padilla, (stand].	Guadalajara, Jalisco
12	26 y 27 de septiembre	Grower Summit 2022	DIVINE FLAVOR MEXICO FARMERS	Antonio Mendizabal González y Marion Avril	Ensenada, B.C.
13	29-30 de sept y 1 de octubre	EXPO AGROALIMENTAB	CONSEJO ESTATAL AGROPECUARIO DE CHIHUAHUA, A.C. Y CANACINTRA	Antonio Mendizabal González, Yuridia Padilla, (stand]	Chihuahua, Chih.
14	13 de octubre	Establecimiento de procesos de reclutamiento justo para profesionales	OIT	Luz Maria Chombo Tovar	Virtual
15	03, 04 de noviembre	Congreso Internacional Agroalimentario de Jalisco	CONSEJO DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL DE JALISCO, A.C.	Antonio Mendizabal González y Marion Avril	Guadalajara, Jalisco
16	14 de noviembre	AIM Progress	ELEVATE	Antonio Mendizabal González y Marion Avril	Ciudad de México
17	17 de noviembre	XVIII Congreso Nacional de Papa: La situación laboral en el sector agropecuario	CONPAPA	Luz Maria Chombo Tovar	Los Mochos, Sinaloa

Logros obtenidos

De estas participaciones, se pueden enunciar los siguientes resultados, en específico respecto a cada evento:

- Gracias a la exposición en la Expo Agro Sinaloa 2022 a donde CAADES nos apoyó a participar se tuvo el acercamiento con la empresa SYS 21 México SA DE CV, el cual fue patrocinador de la Gira de Buenas Prácticas 2022 y será próximo patrocinador en eventos de 2023.
- Derivado de la vinculación con AMHPAC, se pudo generar un convenio de colaboración para participar como proveedores en su programa Auditoria Voluntaria 2023.
- Con la participación en el Spring Policy Summit de la FPPA, se logró presencia internacional y presentación ante sus socios.
- Durante el Foro Nacional de Agricultura Orgánica, se acordó la realización del Seminario Laboral con CEAG y el Clúster Agroalimentario de Guanajuato el cual se realizará en el mes de marzo de 2023.
- La vinculación con la OIT ha permitido que la Alianza tenga exposición internacional, presencia en eventos de importancia para el sector y participación en toma de decisiones con ONG internacionales.
- Posterior al VII Foro Regional de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos se logró la firma de un convenio con Fundación AVINA sobre reclutamiento responsable.
- El Congreso Internacional de ANEBERRIES nos permitió tener un acercamiento directo con sus productores, los cuales han tenido un mayor inte-



rés y participación en cursos y eventos, además se contactó a Campamentos ROCH Renta de campamentos temporales para, los cuales expusieron también durante la Gira 2022.

- Divine Flavor México Farmers, manifestó el interés en afiliar a 5 empresas a la Alianza en 2023.
- En la Expo Agroalimentab Chihuahua se conversó con personal del INEGI delegación Chihuahua, y se acordó colaborar con difusión de los resultados del Censo Agropecuario 2022.
- En el Congreso Internacional Agroalimentario de Jalisco se conoció un proyecto entre el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y el Consejo Nacional Agropecuario (CNA) con posible financiamiento del Departamento del Trabajo de Estados Unidos (USDOL).
- En el AIM Progress se realizó la presentación a empresas de consumo con el modelo de abastecimiento responsable y se obtuvo enlaces en empresas trasnacionales de cadenas de suministro importantes en el sector.



Comunicación interna

Un eje importante para los miembros de la Alianza, es mantenerlos informados sobre los acontecimientos más relevantes para y de importancia para el sector, por lo que semana a semana se les envía una Síntesis Prensa Semanal, que consiste en un resumen de noticias relacionados con el sector agrícola y Responsabilidad Social, publicada en diferentes medios de información.

Así mismo, para mantener a los miembros informados sobre las actividades de la Alianza, se lanzó desde julio 2021 la publicación de los Boletines Mensuales, los cuales son enviados los primeros días de cada mes e incluye un resumen general de las actividades realizadas el mes anterior y la información sobre cursos y eventos para socios que se tendrán en el mes que inicia.

En este mismo sentido se implementó la emisión de Comunicados, que consiste en proveer a los socios de información actualizada, sobre decretos, leyes, reformas o proyectos directamente relacionados con el sector agrícola y con la implementación del nuevo modelo laboral-económico de nuestro país.

12 Boletines mensuales enviados

52 Síntesis
de noticias
semanales
enviadas

27 Comunicados



Comunicación externa

En la actualidad, las redes permiten a las empresas generar relaciones de confianza, acercarse a sus clientes y mejorar los servicios que se ofrecen.

En AHIFORES hemos tratado de utilizar las redes sociales de manera responsable para comunicar todo lo relevante para el sector agrícola, y sobre todo remarcar el slogan de que “CULTIVAMOS LA RESPONSABILIDAD SOCIAL”.

Toda la comunicación sobre cursos, eventos, reuniones y Asambleas son publicadas en nuestras redes para conocimiento de todo el sector y del público en general.

Así mismo se han lanzado diferentes campañas por ejemplo sobre Buenas Prácticas de Responsabilidad Social, afiliación de nuevos miembros, prevención del trabajo forzoso, calendario de cursos, etc. Haciéndose un promedio de 22 publicaciones mensuales por cada red social.

Te invitamos a seguir nuestras redes sociales y a visitar nuestra página web <https://ahifores.com>

203 Envíos de correo electrónico en 2022

25 Posteos mensuales (promedio) por red social



1,361 Seguidores



246 Seguidores



594 Seguidores



727 Seguidores





El equipo de AHIFORES

¿Ya conoces al equipo de AHIFORES?

La labor de esta Alianza no sería lo mismo sin la experiencia y habilidades de personas comprometidas con la misión de nuestra organización.

AHIFORES cuenta con un equipo de profesionistas y especialistas comprometidos con el objetivo de generar un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores agrícolas.

ANTONIO MENDIZABAL GONZALEZ

Enlace institucional

Maestro en Alta Dirección y Economista con experiencia en consultoría, estrategia y promoción en el sector agroalimentario, con especial énfasis en Relaciones Institucionales y en materia de Responsabilidad Social. Colaboró con instituciones gubernamentales como SADER, en el sector privado colabore con Consultores Internacionales, SC y en asociaciones civiles como Mexico Calidad Suprema, AC

Actualmente, colabora de manera directa con la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social, AC (AHIFORES) y con la Asociación de Productores y Empacadores Exportadores de Aguacate de México (APEAM).



LUZ MARÍA CHOMBO TOVAR

Gerente de Certificación

Lic. en Administración Financiera en la Universidad de Occidente de Culiacán Sinaloa, Maestría en Estudios de Estados Unidos y Canadá en la Universidad Autónoma del mismo estado, diplomados en temas como equidad de género, desarrollo local y regional, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social, auditoría ambiental y derechos humanos.

Se ha dedicado a diseñar e implementar programas de desarrollo social dirigidos a trabajadores agrícolas y esquemas de certificación de Responsabilidad Social para el sector agrícola en México. Fue coordinadora estatal del Programa de Atención para Jornaleros Agrícolas en Sinaloa, de la SEDESOL, durante 10 años y se ha desempeñado como coordinadora, asesora técnica y facilitadora en Responsabilidad Social en diversas organizaciones y empresas agrícolas en el país.

Diseñó la segunda versión del Eje V: Sistema de Responsabilidad Social del Esquema de Certificación Eleven Rivers. Así mismo, elaboró las primeras guías del Distintivo Empresa Agrícola Responsable (DEAR) y los documentos normativos de la Certificación Empresa Agrícola Responsable (CEAR) versión 2.0, ambos propiedad de AHIFORES. Participó en la elaboración de la Guía para la implementación de la Reforma Laboral 2019 para el sector agrícola. Recientemente diseñó el Estándar DEAR T-MEC versión 1.0 y 2.0, la cual es una herramienta para que las empresas agrícolas cumplan con el Capítulo 23 Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).



HÉCTOR MANUEL SÁNCHEZ LARRAÑAGA

Coordinador de certificaciones

Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico de Culiacán (1996), ha cursado diplomados y curso en seguridad y salud en el trabajo, ambiental, sistemas de gestión, protección civil, derechos laborales, entre otros, ha participado como instructor de cursos, diplomados y maestría desde 1996.

Se ha desempeñado como auditor de sistemas de gestión de calidad, sistemas de gestión de responsabilidad social, sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, sistemas de gestión ambiental, programa de autogestión de seguridad y salud en el trabajo de la STPS y visitas de inspección de las autoridades del trabajo. Desde 1996 se ha dedicado al diseño de documentos y sistemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección ambiental y sistemas de gestión.

Fue Director del Centro Regional de Seguridad en el Trabajo, Capacitación y Productividad del IMSS (2007-2016), así mismo trabajó en esta institución durante 29 años durante los cuales por más de 10 años se desempeñó como técnico en seguridad e higiene, atendiendo a empresas agrícolas (1998-2007). Se desempeñó como consultor de empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección ambiental, sistemas de gestión de calidad y responsabilidad social (1997-2013), y fue director de la empresa Safe Laboral consultoría y asesoría (2013-2015).



GUADALUPE RAMONA HARO MIRANDA

Asesora técnica

Trabajadora Social, en la Universidad Autónoma de Sinaloa, Licenciada en Derecho, en la Universidad Autónoma de Sinaloa, ha tomado diferentes cursos en Seguridad Social, Derechos humanos, Afores, entre otros.

Durante su trabajo en el IMSS se desempeñó como expositora en seguridad Social, (en programas de radio y televisión) en diferentes organismos tanto públicos como privados, en diferentes facultades como la Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad de Occidente, Colegio de Sinaloa, así como los Colegios de contadores de Sinaloa, y el Colegio de Abogados de Sinaloa. También como maestra en la maestría de Salud en el trabajo por la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Fue asesora del Delegado Federal del IMSS en Sinaloa de 2009 al 2016, y Coordinadora de Eventos y enlace del IMSS, con los sectores productivos, empresariales del Estado de Sinaloa, Sindicatos y Gobierno del Estado de Sinaloa durante 12 años 1996-2008.



YURIDIA PADILLA PADILLA

Coordinadora Administrativa

Con 15 años de experiencia cuenta con Licenciatura en Comercio Internacional de Productos Agropecuarios por la Universidad Autónoma Chapingo, Certificación del Conocer en el Estándar de Competencia ECO20 Formulación y Diseño de Proyectos del Sector Rural y Certificación en Dirección de Proyectos en el Modelo Internacional 4LC por el IMPA y SAGARPA.

Fue coordinadora y capacitadora de Proyectos Integrales de Innovación y Extensionismo Rural PIIEX, además de consultora en elaboración de proyectos para obtención de fondos en programas de gobierno, colaboró como dictaminadora de proyectos de inversión en la SEDATU Secretaría de Desarrollo Agrario Territorial y Urbano, evaluación y dictamen de solicitudes del componente agricultura protegida del Fideicomiso de Riesgo Compartido FIRCO.

Fue jefe de compras y servicios generales en la asociación nacional de universidades ANUIES realizando actividades de compras contrataciones trato y negociación con proveedores y manejo de ERP, además de la planeación y logística de eventos como ANUIES TIC y la presentación del Programa PUENTES a dónde acudieron los titulares de la SEP, la ANUIES y la FIMPES.



ALBERTO AMAURY GARCÍA REYES

Asistente del departamento de estudios sociales y económicos

Estudió la licenciatura de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México con área de especialidad en desarrollo económico regional, economía agrícola y sector financiero, actualmente está en proceso de titulación.

Por más de cuatro años fue el ayudante personal de la doctora María Antonieta Barrón Pérez, miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I, como analista de bases de datos de estudios económicos del sector agrícola y como ayudante general para la elaboración de diversos artículos de investigación. Ha participado en la publicación de sus libros: Jornaleros agrícolas migrantes. Del mercado de trabajo en Sinaloa a la Política Social y; Mujer y Crisis en México. Una Perspectiva socioeconómica.

Colaboró con la Dra. María Antonieta y la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas como analista de datos para el informe de 2019: Diagnóstico y propuestas sobre las condiciones de vida, de trabajo y salarios de los jornaleros y jornaleras agrícolas.



YURIDIA HERNÁNDEZ AGUILAR

Asistente de tesorería

Licenciado en Contaduría por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, con una especialidad en Impuesto por la misma Universidad.

Se ha desempeñado en el sector público y privado por más de 15 años, siendo encargada de programas y Jefa de Departamento Administrativo, manejando principalmente recursos públicos de diversos programas municipales y federales, siempre acorde a las reglas de operación de los mismos para la aplicación de los recursos de manera eficiente; así mismos en el ámbito privado dando asesorías y capacitación a grupos principalmente indígenas y empresas del sector privado.

Fue Gerente administrativo de una empresa gasera durante 6 años, realizando actividades de nóminas, manejo de personal y en general de todo el trabajo administrativo de la misma.

Fue Jefe de Departamento administrativo durante más de 6 años en la CDI (Comisión Nacional de los Pueblos Indígenas) realizando licitaciones, compras, planeación y logística de eventos, manejo de presupuestos, bancos, programas federales, personal y recursos materiales.

Fue consultora en elaboración de proyectos para obtención de fondos en programas de gobierno.



ALEJANDRO MORALES GONZÁLEZ

Tesorería

Contador Público Certificado por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, actualmente cursando la Maestría de Ciencia de Datos en la Universidad del Valle de México, Trusted Business Advisor por la Universidad Panamericana, titulado por la Universidad Autónoma de Chihuahua. Como parte de su certificación cumple anualmente con la Norma de Desarrollo Profesional Continua (NDPC) mediante capacitación en temas de contabilidad, impuestos, auditoría, ética, entre otros.

Actualmente ocupa el cargo de Gerente de Auditoría Interna en Grupo la Norteña (productora y comercializadora de manzana más grande de Latinoamérica) y colabora de manera directa con la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES) como coordinador de Tesorería.

Colaboró para el despacho de contadores públicos PricewaterhouseCoopers (PwC) por 10 años como Gerente de Auditoría Externa, trabajando con proyectos como Alestra-Axtel, Essilor, Honeywell, Interceramic, entre otros. También ocupó el cargo de jefe de Control Interno en Sanfran Group en la división de wiring (arneses).



Créditos

COORDINACIÓN:

Antonio Mendizábal

CONTENIDOS :

- Antonio Mendizábal
- Luz María chombo
- Yuridia Padilla Padilla
- Alberto Amaury García Reyes

DISEÑO:

Granhada Communication Studio S.A. de C.V.

FOTOGRAFÍAS:

Miembros de Ahifores, freepik.com, Envato Elements



Informe 2023

**Alianza Hortofrutícola Internacional
para el Fomento de la Responsabilidad
Social, A.C.**



**Cultivando la
Responsabilidad
Social.**