

Trabajo en el campo y cumplimiento laboral: puntos críticos



A un año de la publicación del decreto que reformó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en materia de **personas trabajadoras del campo**, resulta oportuno recapitular los criterios clave previstos por el legislador. Este sector no solo ha sido fundamental en la historia de nuestro país, sino que constituye el cimiento del Derecho Laboral Mexicano y del Derecho Social a nivel internacional.

A continuación, desglosamos las principales obligaciones surgidas tras la entrada en vigor de dicha reforma. El objetivo es explicar de manera concreta cada punto, sirviendo como una guía de referencia para garantizar el debido cumplimiento normativo en las empresas del sector agrícola.

En este contexto, se desarrollan los cinco pilares de cumplimiento que toda empresa agrícola debe observar conforme a la Ley Federal del Trabajo:

- **Clasificación y terminología Inclusiva**

La reforma actualiza el lenguaje legal al sustituir el término genérico por el de “**personas trabajadoras del campo**”, con el objetivo de promover un enfoque incluyente. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo (artículos 279 a 279 Ter) clasifica la naturaleza de la contratación, dividiéndola en:

- **Permanentes**: Contratados por tiempo indeterminado.
- **Temporales**: Contratados por tiempo determinado o por temporada específica.

Es importante revisar que los contratos individuales de trabajo utilicen terminología inclusiva y señale el tipo de la relación laboral en cuanto a su duración (permanente o por temporada).

En los contratos celebrados por temporada, se recomienda señalar el inicio y término del ciclo agrícola e incluso el cultivo que se estará produciendo.

- **El “Padrón especial” y el cálculo de antigüedad (artículo 279 Quáter)**

Una de las obligaciones administrativas más relevantes consiste en la creación de un registro o padrón especial de las personas trabajadoras temporales, cuyo propósito es contar con claridad y soporte documental sobre el tiempo laborado en cada ciclo, a fin de calcular correctamente su antigüedad y el pago de prestaciones correspondientes.

Estrategia de cumplimiento: La Comisión Mixta del Cuadro General de Antigüedades (artículo 158 de la LFT) resulta una herramienta útil para validar dichos registros y, al término de cada temporada, emitir y entregar a cada persona trabajadora una constancia de antigüedad. Lo anterior brinda

certeza jurídica tanto a la empresa como a la persona trabajadora respecto de los derechos acumulados.

- **Derecho a la información y acceso a autoridades (artículo 282)**

La ley ahora exige que la persona empleadora establezca mecanismos claros para informar a las personas trabajadoras sobre las autoridades laborales competentes a las que pueden acudir en caso de que consideren que sus derechos han sido vulnerados.

Acción recomendada: No basta con su simple mención; es indispensable implementar un protocolo informativo y generar material visual (por ejemplo, infografías) que resulte accesible para todo el personal, así como incorporar cláusulas específicas en los contratos que acrediten que la persona trabajadora recibió dicha información.

- **Capacitación y adiestramiento inclusivo (artículo 282 Bis)**

Se refuerza el derecho a la capacitación y certificación de competencias laborales. Un punto crítico es que esta capacitación debe impartirse sin discriminación y, fundamentalmente, considerando el idioma o lengua indígena de las personas trabajadoras, asegurando que el contenido sea plenamente comprendido.

- **Condiciones de bienestar y seguridad social (artículo 283)**

El artículo 283 de la LFT amplía significativamente los deberes patronales en materia de seguridad y salud, destacando:

- **Vivienda y alimentación:** Obligación de proveer habitaciones gratuitas y alimentación sana, suficiente y

variada, así como agua apta para consumo humano durante la jornada.

- **Atención médica:** Garantizar el traslado de las personas trabajadoras al IMSS o brindar asistencia médica directa y medicamentos (especialmente para enfermedades endémicas de la región) cuando la seguridad social no esté disponible cercanamente.
- **Entorno familiar:** Fomentar la educación de las personas trabajadoras y sus familias, y proveer servicios de guardería para sus hijos.
- **Seguridad:** Proveer el Equipo de Protección Personal (EPP) adecuado, especialmente para el manejo de agroquímicos. En este punto se recomienda tomar en cuenta el contenido de la NOM-017-STPS-2024 en cuanto al cumplimiento de todo lo relacionado a los EPP.

El cumplimiento de estas disposiciones no solo permite evitar sanciones, sino que también fortalece la estructura organizacional del campo mexicano. Por ello, resulta recomendable que las empresas realicen una auditoría interna de sus contratos, comisiones mixtas y protocolos organizacionales, a fin de verificar que cada uno de estos puntos se encuentre debidamente documentado y alineado con la normativa vigente.

En **Stratego Firma** contamos con la experiencia necesaria para acompañar a las empresas del sector agrícola en la revisión, implementación y fortalecimiento de estos procesos. Les invitamos a acercarse a nuestro equipo para recibir asesoría especializada y preventiva que brinde certeza jurídica y operativa.