

**DEL SEN. CARLOS ROJAS GUTIÉRREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, LA QUE CONTIENE PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE JORNALEROS AGRÍCOLAS.**

**Iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de Jornaleros Agrícolas**

El que suscribe, Carlos Rojas Gutiérrez, Senador de la República, en representación del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55 fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, sometemos a la consideración de la H. Cámara de Senadores una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de derechos de los trabajadores migrantes y jornaleros agrícolas, con base en la siguiente:

**Exposición de Motivos**

En el desarrollo agrícola de México, los trabajadores del campo, los jornaleros agrícolas han jugado un papel fundamental. Los esfuerzos que millones de hombres, mujeres, niños y familias enteras realizan a diario para contribuir a la alimentación de los mexicanos y a la fortaleza de nuestra economía en el campo, en la mayoría de los casos, no cuenta con una retribución justa en términos económicos, sociales e incluso jurídicos.

Las condiciones laborales, salariales y de vida de los jornaleros agrícolas exigen una respuesta eficaz del Estado para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos humanos y el acceso a una calidad de vida digna. En nuestro país, más de la mitad de los trabajadores del campo, tres millones de personas, se emplean como jornaleros y dos terceras partes de estos lo hacen de manera permanente.

En promedio el cuarenta por ciento de estos trabajadores provienen de pueblos indígenas y en los campos de labor, en conjunto, se hablan 26 lenguas diferentes. Junto con sus familias salen de sus comunidades hacia 23 zonas agrícolas distintas, la mayoría ubicadas en el noroeste, en busca de un empleo que les permita obtener un ingreso que les permita sobrellevar su condición de pobreza. Sin embargo, hay sitios como La Laguna en donde más del 80 por ciento de los jornaleros agrícolas son indígenas.

En los estados del Noroeste los grupos de jornaleros indígenas son, de manera predominante, mixtecos, zapotecas y nahuas; en tanto que, en la Región Lagunera, la mayoría proceden de la Huasteca Potosina.

Es de destacar la incorporación, cada vez mayor, al trabajo jornalero de las mujeres. En este sentido, por el contrario de lo que ocurre en otros sectores productivos, ya más de la mitad de los trabajadores son mujeres.

El trabajo de los jornaleros requiere de grandes esfuerzos físicos, conlleva los mayores riesgos para la salud y, generalmente, también es el peor retribuido. Esta situación implica que todos los integrantes de la familia se vean obligados a participar en el trabajo y puedan completar sus ingresos. De esta manera, las mujeres y pese que lo prohíbe la ley, los niños desde apenas los seis o siete años se incorporan a las arduas labores agrícolas, sujetos a una explotación inaceptable.

Estas familias trabajadoras son contratadas por las empresas, muchas veces, en sus lugares de origen a través de otras personas quienes, mediante una compleja red relaciones económicas y sociales, reclutan a los jornaleros. En otros casos, esa forma de contratación se realiza a manera de caravanas, en donde los intermediarios o enganchadores, forman grupos de jornaleros para ir ofreciendo su trabajo de un campo a otro, de acuerdo con la temporalidad y los ciclos de los diversos productos agrícolas.

Por su propia dispersión, heterogeneidad, baja o nula escolaridad y la precariedad de sus condiciones de vida en sus lugares de origen, cuando no las propias limitaciones del idioma, hacen que, en general, los jornaleros agrícolas y sus familias se vean sometidos a toda suerte de injusticias.

Viven en condiciones de hacinamiento, insalubridad, expuestos a las más severas condiciones climáticas y de riesgo ambiental. Los lugares en donde habitan, proporcionadas en algunos casos por los empleadores y en otras obtenidas por sus propios medios, carecen de servicios públicos; los niños en edad escolar no pueden acudir a recibir educación, en tanto que los emplean a muy temprana edad, porque no pueden recibir el cuidado que requieren al ser sus madres también trabajadoras y, también, porque la temporalidad de las labores, o al traslado de campo a campo, rompe sistemáticamente la regularidad con la que deberían asistir a las aulas.

Prácticamente todos, los jornaleros, pero sobre todo los niños presentan problemas graves de desnutrición, enfermedades asociadas a la pobreza, y también a un acelerado deterioro de la salud por el esfuerzo que implica su trabajo.

Este panorama social apenas esbozado, y seguramente rebasado por la realidad, es desolador e inaceptable. Se trata de un problema complejo que exige soluciones integrales. Es cierto, las instituciones públicas han hecho un esfuerzo por mejorar la vida de esos mexicanos, de manera relevante en los últimos diez años. Ha habido algunos resultados positivos. En este sentido, hay que reconocer la disposición de ciertos empleadores para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los jornaleros.

Sin embargo, lamentablemente, esta no es la regla general. Aun existen graves resistencias e inercias que es indispensable romper. Por ello, se trata de avanzar mediante acciones diversas y concurrentes. Se requieren acciones concertadas y, de manera destacada, la aplicación estricta de la Ley, para proteger los derechos laborales y sociales de quienes trabajan como jornaleros.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo reconoce un conjunto de derechos para estos trabajadores y establece obligaciones claras y precisas que deben respetarse, lo cierto es que hay de manera permanente violaciones al marco legal.

Con frecuencia se infringe la ley, ampliando los horarios de trabajo aprovechando la necesidad de los trabajadores a destajo; los niños, indebidamente empleados, junto con las mujeres llevan a cabo jornadas superiores a las ocho horas. Los salarios que perciben resultan insuficientes ante sus necesidades y también por la carestía de los productos, que muchas veces les son obligados a adquirir en los propios centros de trabajo o a través de establecimientos comerciales propiedad de los empleadores.

La precaria situación de los jornaleros agrícolas se ve agravada por el deterioro de sus personas, en virtud de la constante exposición a los agroquímicos que se utilizan como fertilizantes e insecticidas. El inadecuado manejo de estos productos, por falta de equipo y sobre todo de capacitación y adiestramiento, merma considerablemente su salud, en especial la de los niños y las mujeres embarazadas.

En raras ocasiones, estos trabajadores tienen acceso a servicios de salud, a la seguridad social y menos pueden ejercer el derecho al reparto de utilidades. Se cometen con regularidad graves injusticias por la falta de claridad en la ley, omisiones, anacronismos, lagunas y ausencias jurídicas que propician condiciones de explotación.

El acceso a la justicia laboral es prácticamente nulo y la capacidad institucional de inspección y procuración está totalmente rebasada, lo cual coloca a los jornaleros en una franca circunstancia de indefensión.

En principio, las condiciones de vida y laborales que padecen los jornaleros obliga a revisar la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo octavo, para reformarla.

En consecuencia, proponemos que se modifique esta Ley a fin de precisar el concepto del trabajador del campo; mejorar sus condiciones de contratación; garantizar servicios para favorecer la educación y el cuidado de los menores; así como el otorgamiento de prestaciones sociales. Asimismo, es indispensable fortalecer a las instituciones para que puedan llevar a cabo de manera adecuada la labor de inspección y, propiciar el respeto a los derechos de los trabajadores mediante el diálogo y la conciliación con los empleadores.

El Congreso de la Unión ha dado pasos en este sentido. De ahí la fracción VIII del Apartado B, del Artículo 2 Constitucional, incluida como parte de la reforma sobre derechos y cultura indígena, que ordena a los gobiernos federal, estatal y municipal, “establecer políticas sociales para proteger a los migrantes de los pueblos

indígenas, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, mediante acciones para garantizar los derechos laborales de los jornaleros agrícolas; mejorar las condiciones de salud de las mujeres; apoyar con programas especiales de educación y nutrición a niños y jóvenes de familias migrantes; velar por el respeto de sus derechos humanos y promover la difusión de sus culturas”.

Es claro que esta disposición constitucional prevé una acción de gobierno integral y por tanto, una labor legislativa que, para ser eficaz, debe incidir en múltiples ordenamientos legales, toda vez que el problema de los jornaleros agrícolas y sus familias, es de toda índole: la solución necesariamente debe sustentarse en respuestas de orden laboral, agrario, económico y social.

A la cuestión laboral tratan de responder las reformas y adiciones a la Ley que se presentan a continuación:

En primer término, se propone ampliar la redacción actual del Artículo 280 para ampliar y dar mayor claridad a la definición de los trabajadores considerados del campo de planta, estacionales y transitorios, así como las diferentes formas de contratación.

Es decir, además de la redacción actual que establece que los trabajadores que “tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta”, se agrega como protección laboral adicional que “son trabajadores de planta los que cubren, por tiempo indeterminado, una necesidad permanente de la empresa”. Así, no sólo se computa el tiempo, sino la propia función de los trabajadores.

Además, en el propio Artículo 280, se adiciona la definición de lo que debe entenderse por trabajadores estacionales y trabajadores transitorios. Se establece que “son trabajadores estacionales aquellos que cubren una labor específica de duración determinada” y que “durante el tiempo de la vigencia pactada, los trabajadores estacionales, independientemente de que se utilicen o no sus servicios en determinados días, gozarán de todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo”. Respecto a los trabajadores transitorios, se dice que “son ... los que se contratan por obra o tiempo determinado” ello en los propios términos que los define la Ley en sus artículos 36,37 y 39.

Con ese mismo propósito se introducen, como condiciones para la contratación, los conceptos de trabajo familiar y de trabajo en cuadrilla. Se considera “trabajo familiar aquel que se contrata con un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco consanguíneo, civil o por afinidad, para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado”. Y se establece que los trabajadores en cuadrilla, “son los que se contratan como grupo para la prestación de una actividad específica durante un tiempo determinado”.

Respecto al trabajo familiar se introducen dos disposiciones fundamentales para la defensa de los trabajadores migrantes: Una, cuyo propósito es garantizar que el ingreso pactado por el trabajo de una familia o un grupo, en ningún caso podrá ser menor a la suma del que le correspondería de manera individual a cada trabajador por un jornada completa. Otra, respecto al trabajo de los menores de edad, entendidos estos los que tienen entre 14 y 16 años, que determina que “sólo podrán ser contratados para labores en el campo bajo la modalidad de trabajo en familia”. Dispone, además, que “la jornada no podrá ser mayor de 4 horas continuas al día y deberán acreditar que se encuentran cursando la educación básica obligatoria, primaria o secundaria, según sea el caso. Las jornadas de trabajo deberán ser compatibles con los horarios de estudios”.

Se introduce la categoría de intermediario, de acuerdo con lo previsto en los artículos 12 al 14 de la LFT; y se establece como requisito su registro ante las autoridades del trabajo. Con ese fin se crean un Artículo 280-a y otro 280b, precisamente para definir los requisitos y responsabilidades de quien realice funciones de intermediario.

La propuesta señala que “...se consideran intermediarios a las personas, físicas o morales, que por sí o en nombre y representación de un patrón o empleador, reclutan o contratan trabajadores bajo cualquiera de las modalidades reconocidas...”

Para ser intermediario, establece la Iniciativa, “...se requiere contar con el registro que al respecto lleve la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”. De acuerdo con la propuesta en el registro se deberá hacer constar el

nombre o razón social del intermediario, el domicilio, el RFC e, incluso, una fianza para garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley.

De acuerdo con ello, se establece que los intermediarios

I. Deberán pactar por escrito las condiciones generales de trabajo, salario y duración mínima del contrato, y depositarlo en la junta de conciliación o de conciliación y arbitraje más próxima al lugar de reclutamiento.

II. Es obligación de los intermediarios sufragar los gastos de traslado y alimentación de los trabajadores y brindarle protección contra accidentes desde el momento de embarque.

III. Los intermediarios tienen prohibido cobrar al trabajador retribución alguna o comisión con cargo a sus salarios.

IV. El transporte para el traslado de los trabajadores debe ser de los autorizados para pasajeros por el gobierno federal.

Para garantizar el cumplimiento de estas disposiciones, se propone reforzar las tareas de inspección y vigilancia, mediante la coordinación entre los gobiernos estatales y la Federación.

En efecto, se crea un artículo 282 A, en el que se dice que “para los efectos del Capítulo V del Título Décimo Primero de esta Ley, los gobiernos federal y estatales podrán firmar convenios de coordinación de acciones para fortalecer las tareas de inspección en beneficio de los trabajadores del campo”.

Por último, además de las obligaciones ya establecidas para el patrón en el artículo 283, se añaden otras en favor del trabajador, que aquél también deberá observar y cumplir. Al respecto, se dispone que el patrón tiene que:

ü Proporcionar a los trabajadores alimentación sana y nutritiva, y agua potable durante la jornada de trabajo.

ü Brindar transporte gratuito a los trabajadores, si la distancia entre la vivienda y el lugar de labor es mayor de cinco kilómetros. Si el patrón o empleador no estuviera en posibilidad de proporcionar el transporte, deberá cubrir una cuota diaria por ese concepto equivalente al costo de traslado por un medio de transporte colectivo así como otorgar póliza de seguro contra accidentes.

ü Brindar servicios de guardería y educación a los hijos de los trabajadores.

ü Considerar como accidente de trabajo los que sucedan durante el trayecto del trabajador de su domicilio al centro de trabajo dentro de la hora anterior y posterior al inicio y conclusión de la jornada de trabajo, siempre y cuando usen el transporte que para tal efecto les proporcione el patrón o empleador, o el autorizado para prestar el servicio público de transporte.

ü Proporcionar a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la relación de trabajadores con derecho a reparto de utilidades. Cuando alguno de los trabajadores con derecho a pago no cobre su participación una vez transcurridos noventa días contados a partir de la fecha en que debió realizarse el pago, el patrón o empleador abrirá una cuenta de inversión a nombre del trabajador en donde hará el depósito correspondiente hasta en tanto se presente aquél a recibir su pago.

ü Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.

El propósito de la reforma es hacer explícito y reglamentar en el Capítulo VIII del Título Sexto de la Ley, “Trabajos Especiales. Trabajadores del Campo” el mandato constitucional en materia de derechos de los trabajadores indígenas migrantes y jornaleros agrícolas en general, dotando desde luego de facultades y obligaciones a las autoridades para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley relativas a las condiciones de trabajo y a los derechos de los trabajadores: contratación, horas de trabajo, salarios, descanso

semanal y vacaciones, seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores y demás disposiciones afines.

Esta propuesta, apegada al espíritu del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y acorde con la Ley Federal del Trabajo, busca enriquecer diversas disposiciones legales que den mayor claridad a la legislación vigente y contribuyan a mejorar las relaciones laborales y condiciones de vida de los jornaleros agrícolas.

Por lo anteriormente expuesto, los suscritos Senadores de la República, integrantes de la fracción del Partido Revolucionario Institucional, ponemos a consideración de esta Soberanía, la siguiente

## **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO DE REFORMAS Y ADICIONES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y JORNALEROS AGRÍCOLAS**

**ARTICULO UNICO.-** Se reforma el primer párrafo y se adicionan cinco más al artículo 280; se crean los artículo 280 A, 280 B y 282 A; y se adicionan las fracciones II A, VIII, IX, X, XI y XII, al artículo 283, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

### **ARTICULO 279.-.....**

**ARTICULO 280.-** Son trabajadores de planta los que cubren, por tiempo indeterminado, una necesidad permanente de la empresa. Los trabajadores que presten sus servicios en forma continua durante tres meses o más al servicio de un patrón o empleador, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Son trabajadores estacionales aquellos que cubren una labor específica de duración determinada. Durante el tiempo de la vigencia pactada, los trabajadores estacionales, independientemente de que se utilicen o no sus servicios en determinados días, gozarán de todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

Son trabajadores transitorios los que se contratan por obra o tiempo determinado en los términos de los artículos 36,37 y 39 de esta Ley.

Se considera trabajo familiar aquel que se contrata con un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco consanguíneo, civil o por afinidad, para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado. El salario pactado por el trabajo de una familia o un grupo, en ningún caso podrá ser menor a la suma del que le corresponda de manera individual a cada trabajador por un jornada completa.

Trabajadores en cuadrilla son los que se contratan como grupo para la prestación de una actividad específica durante un tiempo determinado.

Los menores de edad que tengan entre 14 y 16 años, sólo podrán ser contratados en el campo bajo la modalidad de trabajo en familia, la jornada no podrá ser mayor de 4 horas continuas al día y deberán acreditar que se encuentran cursando la educación básica, según sea el caso. Las jornadas de trabajo deberán ser compatibles con los horarios de estudio.

**ARTICULO 280-A.** Para efectos de este capítulo y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 10, 12, 13 y 14 de esta ley, se consideran intermediarios a las personas, físicas o morales, que por si o en nombre y representación de un patrón, reclutan o contratan trabajadores bajo cualquiera de las modalidades reconocidas en el artículo anterior.

Para ser intermediario se requiere contar con el registro que al respecto lleve la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. En el registro se hará constar nombre o razón social, domicilio, RFC y fianza para garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por esta ley.

**ARTICULO 280- B.-** Son obligaciones de los intermediarios:

I. Pactar por escrito las condiciones generales de trabajo, salario, prestaciones en especie y en dinero, forma de pago, descuentos en caso de comedores o adelantos, condiciones de alojamiento y la duración mínima del contrato; y depositarlo en la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje más próxima al lugar de reclutamiento.

II. Sufragar los gastos de traslado y alimentación de los trabajadores y brindarle protección contra accidentes desde el momento de embarque. Para efectos de indemnización estos siniestros serán considerados como accidentes de trabajo.

III. No cobrar al trabajador retribución alguna o comisión con cargo a sus salarios.

IV. El transporte para el traslado de los trabajadores debe ser de los autorizados para pasajeros por el gobierno federal.

#### **ARTICULO 281...**

#### **ARTICULO 282.-....**

**ARTICULO 282 A.-** Para los efectos del Capítulo V del Título Décimo Primero de esta Ley, los gobiernos federal y estatales podrán firmar convenios de coordinación de acciones para fortalecer las tareas de inspección en beneficio de los trabajadores del campo.

**ARTICULO 283.-** Además de lo dispuesto por el artículo 132 de esta ley, los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana;

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas, higiénicas y con servicios básicos, proporcionales al número de familiares o dependientes económicos;

II-a. Proporcionar a los trabajadores alimentación sana y nutritiva, y agua potable durante la jornada de trabajo;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días;

VI a. Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección y adiestramiento necesarios cuando en el desempeño de sus labores utilicen agroquímicos;

VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.

b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.

c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.

- d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
- e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
- f). Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

VIII. Brindar transporte gratuito a los trabajadores, si la distancia entre la vivienda y el lugar de labor es mayor de cinco kilómetros. Si el patrón o empleador no estuviera en posibilidad de proporcionar el transporte, deberá cubrir una cuota diaria por ese concepto equivalente al costo de traslado por un medio de transporte colectivo así como otorgar póliza de seguro contra accidentes.

IX. Brindar servicios de guardería y educación a los hijos de los trabajadores.

X. Considerar como accidentes de trabajo los que sucedan durante el trayecto del trabajador de su domicilio al centro de trabajo dentro de la hora anterior y posterior al inicio y conclusión de la jornada de trabajo, siempre y cuando usen el transporte que para tal efecto les proporcione el patrón o empleador o el autorizado para prestar el servicio público de transporte.

XI. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de esta Ley, proporcionar a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la relación de trabajadores con derecho a reparto de utilidades. Cuando alguno de los trabajadores con derecho a pago no cobre su participación una vez transcurridos noventa días contados a partir de la fecha en que debió realizarse el pago, el patrón o empleador abrirá una cuenta bancaria que genere los mayores intereses a nombre del trabajador en donde hará el depósito correspondiente hasta en tanto se presenta aquel a recibir su pago.

XII. Utilizar los servicios de un intérprete bilingüe cuando los trabajadores no hablen español.

**ARTICULO 284.- .....**