



Organización
Internacional
del Trabajo



► CAJA DE HERRAMIENTAS para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México

Documento de Referencia,
Marco Normativo & Glosario

Septiembre, 2020
Versión 1.0





Créditos

Esta caja de herramientas fue realizada en colaboración con Verité y AHIFORES en el marco del proyecto “Acción global para mejorar el marco de contratación de personas migrantes (REFRAME)” implementado por la OIT y financiado por la Unión Europea.

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la OIT y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.





Índice

1. Presentación	05
2. Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	08
3. Otros instrumentos de Organismos Internacionales	11
4. Artículos y otros elementos importantes de la ley en México relacionadas con la contratación equitativa	12
Ley Federal del Trabajo (LFT)	12
Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT)	18
5. Principios generales y directrices para la contratación equitativa	20
Directrices prácticas	21
Responsabilidades de los reclutadores	21
Responsabilidades de los empleadores	22
6. Glosario	23
7. Anexo 1	25
8. Anexo 2	26





Presentación

Este documento tiene tres funciones principales. La primera, presentar la caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México, identificando sus diferentes componentes. La segunda, exponer las bases legales y normativas de la caja, tanto en estándares internacionales como en regulaciones mexicanas. La tercera, presentar un glosario de términos que podrían ser de utilidad para el uso de las herramientas.



Se recomienda leer primero este documento en su totalidad para poder aprovechar de manera más completa las herramientas y tener las bases necesarias para saber cómo adaptarlas a su empresa y contextos particulares.

La caja de herramientas es una colección de documentos diseñados con el propósito de ayudar a las empresas que las utilicen a poner en práctica políticas, medidas, y acciones para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México. Esta última, bajo los **Principios generales y Directrices para la Contratación Equitativa** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a una contratación laboral que respete y proteja los derechos de los trabajadores establecidos por las leyes nacionales y estándares internacionales.¹

Esta serie de documentos está diseñada para que las empresas que las utilicen puedan adaptar, editar, o asimilar sus propios procesos y políticas tanto en la contratación de trabajadores internacionales, como en personal reclutado y contratado a nivel nacional. Es importante recalcar que las herramientas no tienen una secuencia en particular. En otras palabras, no están diseñadas para que una herramienta siga a otra en algún orden particular, y aunque las herramientas tienen conceptos y temas que las conectan, pueden ser utilizadas individualmente o en grupo dependiendo de la necesidad de cada empresa.

Cada publicación tiene sugerencias sobre qué otras herramientas pueden ser consideradas por el usuario dependiendo de los conceptos cubiertos.

¹ Organización Internacional de Trabajo 2019 *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf



La caja de herramientas está comprendida por los siguientes documentos:

▶ ***Autoevaluación para productores agrícolas centrada en las prácticas de contratación equitativa.***

Objetivo: ayudar a identificar riesgos potenciales en la forma en que su empresa recluta, selecciona y contrata personas trabajadoras y su relación con intermediarios laborales.

▶ ***Guía para la identificación de riesgos relacionados al reclutamiento y la contratación.***

Objetivo: presentar a los usuarios algunos de los riesgos conocidos de la intermediación laboral en el sector agrícola en México y en el mundo. Esta herramienta muestra estos riesgos con la intención de visibilizarlos y tratar de ayudar a las empresas a controlarlos, así como detectar otros que pudieran estar ocurriendo en su cadena de producción.

▶ ***Cláusulas para un código de conducta para productores agrícolas que cubre la contratación equitativa.***

Objetivo: presentar elementos clave para asegurar que la contratación se realice de manera equitativa, reduciendo así los riesgos laborales relacionados con el reclutamiento.

▶ ***Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales.***

Objetivo: ayudar a las empresas a pensar de una manera sistemática el cómo evaluar y seleccionar intermediarios laborales con la meta de eliminar abusos y violaciones laborales.

▶ ***Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales.***

Objetivo: ayudar a las empresas a la implementación del monitoreo y supervisión de sus intermediarios para tratar de eliminar abusos y violaciones laborales y asegurarse que se estén cumpliendo las políticas y requerimientos de la empresa, leyes nacionales y estándares internacionales.

▶ **Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación.**

Objetivo: guiar a las empresas sobre cómo pueden entrevistar a sus trabajadores para detectar posibles abusos o violaciones laborales en su proceso de contratación.

▶ **Guía de desarrollo e implementación de mecanismos de quejas y denuncias para el reclutamiento y la contratación.**

Objetivo: ayudar a las empresas a diseñar mecanismos de queja efectivos que puedan permitirles detectar inconformidades y violaciones laborales que afecten a las personas trabajadoras en sus cadenas de producción.



*Se recomienda que todo usuario comience utilizando la herramienta: **Autoevaluación para productores agrícolas centrada en las prácticas de contratación equitativa.***



Los contenidos de este kit de herramientas tienen como base instrumentos normativos y directrices técnicas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Esta guía está destinada a desarrollar los principios de esos instrumentos como herramientas útiles que faciliten su puesta en práctica dentro del sector agrícola en México.

► **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949. (núm. 86)**

Regula las condiciones en que deben llevarse a cabo las migraciones laborales e incluye varias disposiciones relativas a la protección de las personas trabajadoras migrantes. Este instrumento -y su recomendación- indica que el Estado debe acompañar los procesos de migraciones laborales y proporcionar servicios públicos de empleo sin costo a las personas migrantes laborales en situación regular. Además, reconoce el derecho a un trato igualitario entre migrantes en situación regular y nacionales de los países de destino.

Destaca la importancia de establecer acuerdos entre países para facilitar el movimiento de las personas desde sus países de origen hasta los de destino. Como parte de sus anexos presenta orientaciones sobre contratación, colocación y condiciones de trabajo de las personas trabajadores migrantes contratadas dentro de marcos de actuación para los gobiernos y otros tipos de entidades.

► **Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975. (núm. 151)**

Incorpora dos partes relativas a las migraciones irregulares y la igualdad de oportunidades para personas trabajadoras en situación regular. Hace énfasis en el control y sanción de quienes sean responsables de: (i) el empleo ilegal de personas trabajadoras migrantes y (ii) la organización de migraciones laborales abusivas. Si bien promueve la igualdad de oportunidades y trato en ámbitos

laborales, protección social, derechos sindicales, y otros, para personas trabajadoras migrantes que se encuentren de manera regular en el territorio, también incorpora protecciones para los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes. Al centrarse en las condiciones abusivas y la eliminación de movimientos clandestinos de personas trabajadoras y a la aplicación de sanciones a las personas que cometen violaciones de sus derechos laborales, con lo cual complementa al Convenio Número 97 en términos de protección.

► **Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. (2006)**

Ofrece una guía de principios y directrices no vinculantes para promover un enfoque de migraciones laborales basado en los derechos; mejorar la gobernabilidad de las migraciones; promover y proteger los derechos de los migrantes; y promover la relación entre la migración y el desarrollo. Propone guías y prácticas destinadas a fomentar una política de empleo basada en el diálogo social que promueva el trabajo decente y proteja a las personas migrantes.

► **Iniciativa de Contratación Equitativa. (OIT) (2014)**

Consiste en un esfuerzo de múltiples partes interesadas que involucra la colaboración de diversos departamentos al interior de la OIT y a otras organizaciones y países. Tiene cuatro objetivos principales relativos a **(i) ampliación del conocimiento sobre prácticas de contratación, (ii) fortalecimiento de regulaciones, políticas y mecanismos de control de las Agencias Privadas de Colocación, (iii) promoción de normas y prácticas empresariales equitativas, y (iv) fomento del diálogo social, la cooperación, y la promoción de buenas prácticas.**

Como parte de los resultados propuestos en el marco de la Iniciativa, se desarrollaron los **Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa**, que serán abordados más adelante, y también se incluyó la provisión de apoyos técnicos para que los países puedan revisar y fortalecer sus regulaciones y políticas destinadas a prevenir y combatir modalidades abusivas de contratación.

▶ **Principios generales y directrices para la contratación equitativa. (2017)**

Consiste en un documento no vinculante destinado a proporcionar orientaciones prácticas que guíen las acciones de los diferentes actores sociales para garantizar la equidad en la contratación. Los principios generales están diseñados para su aplicación en todos los niveles y para todos los actores; mientras que las directrices prácticas detallan las responsabilidades específicas asignadas para cada una de las partes que participan en los procesos de contratación de las personas trabajadoras.

Basados en múltiples fuentes y conocimientos prácticos, estos Principios generales y directrices para la contratación equitativa constituyen un punto de referencia práctico para la identificación de áreas clave que deben cubrir las herramientas prácticas destinadas a promover prácticas de contratación equitativa.

▶ **Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997. (núm 181) (OIT)**

Establece regulaciones para las agencias de empleo privadas, reconociendo su valor en el mercado global, pero también buscando proteger a los trabajadores de posibles abusos. El convenio establece la prohibición del cobro de cuotas de contratación y la discriminación por cualquier motivo.

▶ **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. (núm 190) (OIT)**

Establece las bases para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, sea en el ámbito privado, público, o informal. Busca establecer un enfoque inclusivo e integrado que reconoce la perspectiva de género y la violencia y el acoso desproporcional que enfrentan las mujeres y niñas. Establece el requerimiento de que los gobiernos proporcionen apoyo, asistencia, y protección para las víctimas también.

Otros instrumentos de Organismos Internacionales

- ▶ **Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000) y sus Protocolos – el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.**

Convención firmada en 2000 en Palermo, Italia enfocada en el combate al crimen organizado transnacional. Incluye tres diferentes protocolos suplementarios, incluyendo el *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas*, también conocido como el *Protocolo de Palermo*, además de otros protocolos sobre el tráfico ilícito de migrantes y la fabricación ilegal de armas de fuego. El *Protocolo de Palermo* establece el compromiso de los países signatarios a la prevención y el combate de la trata de personas, así como la asistencia a las víctimas y la cooperación internacional para prevenir la trata. Define a la trata de personas como:



La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.²

²ONU: Asamblea General, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 15 Noviembre 2000 <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>

Artículos y otros elementos importantes de la ley en México relacionadas con la contratación equitativa

Aquí se puede encontrar una lista de leyes, artículos, y otros elementos importantes de las regulaciones mexicanas relacionadas a la contratación equitativa. En esta sección se incluyen los artículos completos, sin ediciones, interpretaciones, o comentarios para que los usuarios de estas herramientas puedan usarlos como referencia. En las otras herramientas de esta caja se encuentran el análisis que puede ayudar a las compañías a entender las implicaciones de estos instrumentos.

Ley Federal del Trabajo (LFT)



La *Ley Federal del Trabajo*, o LFT contiene las regulaciones laborales principales de México. La LFT cubre de manera muy limitada el concepto del intermediario laboral, más no establece reglamentos o normas que rigen la práctica de la intermediación laboral.

Artículo 12.- *Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.*

Artículo 13.- *No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.*

Artículo 14.- *Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.*

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- 1. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y*

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15.- *En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:*

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y*
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.*

Artículo 15-A.- *El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:*

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.*
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.*
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.*

Artículo 15-B.- *El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.*

Artículo 15-C.- *La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.*

Artículo 15-D.- *No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.*

Artículo 28.- *En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:*

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:*
 - a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;*
 - b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;*
 - c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y*

d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

Artículo 30.- La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Para las regulaciones específicas al sector agrícola hay que referirse al Capítulo VIII, sobre los Trabajadores del campo.

Artículo 279.- Trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

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

Artículo 279bis.- Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Artículo 279ter.- Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta.



Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, reempaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Artículo 283.- *(complementa las previsiones del artículo 30): Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:*

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;*
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;*
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;*
- IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;*
- V. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste;*
- VI. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen 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;*

VII. *Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral. Los trabajadores estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno;*

VIII. *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.*

IX. *Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores;*

X. *Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.*

El Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. La Secretaría de Educación Pública, reconocerá los estudios que en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo;



XI. *Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado;*

XII. *Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y*

XIII. *Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.*

XVI. *Impartirles capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.*

Artículo 1004-C.- *A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.*

Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT)

De manera complementaria a la LFT, existe el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT). El RACT define de manera más concreta lo que se entiende por agencia de colocación de personal, determina los lineamientos que cualquier organización que coloca personas en el empleo debe de seguir, y establece las sanciones y multas que deberán pagar las agencias en caso de violaciones a los requisitos establecidos en el RACT.

Artículo 5.- *La prestación del servicio de colocación de trabajadores será gratuita para éstos en todos los casos. Queda prohibido cobrar cantidad alguna por cualquier razón o concepto a los solicitantes de empleo.*

Artículo 6.- *Los prestadores del servicio de colocación de trabajadores no podrán establecer distinciones por motivo de origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de*

oportunidades de las personas. No se considerarán discriminatorias las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada.

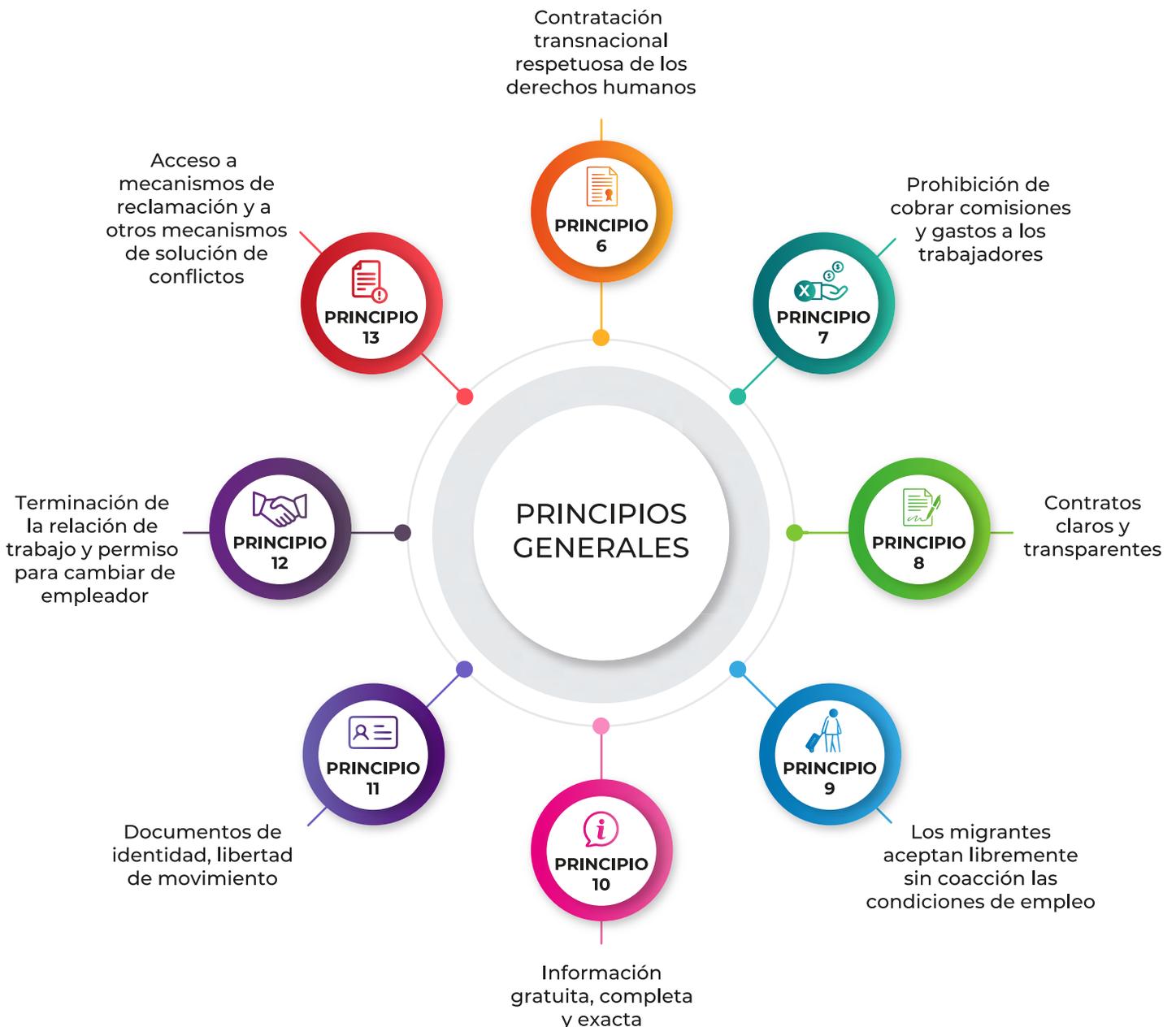
Artículo 10.- *Queda prohibido a las agencias de colocación de trabajadores:*

- I. Efectuar cualquier cobro a los trabajadores solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios o especie, en forma directa o indirecta, incluyendo los gastos por difusión y propaganda de sus solicitudes de empleo, el costo de cursos de capacitación o adiestramiento o cualquier otro concepto análogo;*
- II. Convenir directa o indirectamente con los empleadores a los que presten el servicio, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores colocados;*
- III. Ofrecer un empleo ilícito, una vacante inexistente, características o condiciones de empleo falsas y, en general, cualquier acto u omisión que constituya un engaño para el solicitante, y*
- IV. Cobrar a los empleadores por la prestación del servicio, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, salvo la cuota que se apruebe en términos de este Reglamento, que tenga el propósito de recuperar los gastos administrativos de la agencia.*



Principios generales y directrices para la contratación equitativa

Esta caja de herramientas ha sido producida para facilitar la operación y puesta en práctica de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT. A continuación, se detallan tanto los principios generales como las directrices prácticas a los que se encuentra asociada.



Directrices prácticas



Responsabilidades de las empresas y los servicios públicos de empleo

1. Las empresas y los servicios públicos de empleo deben respetar los derechos humanos al contratar a personas trabajadoras, también a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos durante los procesos de contratación, y deben tener en cuenta las repercusiones negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.
2. No se deben cobrar cuotas de reclutamiento ni gastos conexos a las personas trabajadoras que se hayan contratado, ni a los solicitantes de empleo.
3. Las empresas y los servicios públicos de empleo no deben retener los pasaportes, los contratos ni otros documentos de identidad de las personas trabajadoras.



Responsabilidades de los reclutadores

1. Los reclutadores deben respetar la legislación aplicable y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Cuando los reclutadores contratan a personas trabajadoras en un país para un empleo en otro país, deben respetar los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el derecho internacional y con la legislación del país de origen, del país de tránsito y del país de destino, y con las normas internacionales del trabajo.
3. Los reclutadores deben tomar medidas para asegurar que las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras contratadas sean las prometidas.
4. Las agencias de empleo temporal y las empresas usuarias deben alcanzar un acuerdo sobre la asignación de responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria, y asegurar que estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a las personas trabajadoras de que se trate.



Responsabilidades de los empleadores

1. Los empleadores deben velar por que se establezcan contratos de trabajo escrito, y porque éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.
2. Los empleadores deben proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y denuncias y a otros mecanismos de resolución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas.
3. Los empleadores deben otorgar a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.
4. Los empleadores deben respetar la libertad de las personas trabajadoras migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus comunidades de origen.



Glosario

Debida diligencia: La debida diligencia se refiere a los procesos de investigación o revisión que una empresa realiza para asegurarse que ellos mismos, sus proveedores, y cualquiera de las otras empresas o intermediarios laborales con los que trabaja cumplan con los requisitos legales, los estándares internacionales, los códigos de conducta, y las políticas internas.

Esquemas “el empleador paga”: Los esquemas de “el empleador paga” requieren que las empresas que recurren a intermediarios laborales paguen por todos los costos del reclutamiento y colocación de mano de obra, incluyendo los gastos relacionados con el transporte desde sus lugares de origen a sus lugares de trabajo. En estos esquemas, normalmente, las empresas se comprometen a que las personas trabajadoras no paguen ninguna cuota de reclutamiento, y en los casos en que se detecta que este principio no se cumplió, la empresa reembolsa esos gastos a la persona trabajadora.

Intermediarios laborales/ reclutadores / cabos / mayordomos, etc: Los intermediarios laborales en México pueden ser conocidos por muchos diferentes nombres, por ejemplo, reclutadores, cabos, mayordomos, enganchadores, coyotes, supervisores, líderes de cuadrilla, etc. Estas personas cumplen múltiples roles, pero como mínimo, identifican, seleccionan, reclutan y colocan personas en un empleo. En muchos casos los intermediarios laborales también las transportan, supervisan, pagan y albergan, entre otros.

Libertad de Asociación: En el caso de esta caja de herramientas se refiera a la Libertad de Asociación Sindical. La Libertad de Asociación Sindical quiere decir que los trabajadores deben de poder formar y participar en sindicatos de su elección, en caso de que ellos lo deseen sin restricciones o interferencia por parte de las empresas o el gobierno.³

Migrantes Internacionales: Estas son las personas que se trasladan para trabajar fuera de su lugar de residencia habitual, atravesando una frontera internacional de manera temporal o permanente.

³ Organización Internacional del Trabajo *Libertad sindical y de asociación*.

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm



Migrantes Nacionales: Los migrantes nacionales son las personas mexicanas que dejan su lugar de residencia, de manera temporal o a largo plazo para laborar en otra parte del país. Los migrantes nacionales pueden migrar incluso dentro de su propio estado mientras no regresen todos los días a su lugar de residencia.

Negociación Colectiva: La negociación colectiva es, normalmente, llevada a cabo por los líderes de un sindicato con los líderes de una empresa para negociar de manera conjunta los términos y condiciones de los contratos de todos los empleados que son parte del sindicato.⁴

Trabajo Infantil: De acuerdo con la OIT, el Trabajo Infantil es todo trabajo que priva a los niños y niñas de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.⁵

Trabajo Forzoso: De acuerdo con el Convenio núm. 29 de la OIT, el Trabajo Forzoso es "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".⁶

Trata de Personas: De acuerdo al *Protocolo para prevenir, reprimir, y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños* de la ONU, la trata se define como "la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos."⁷

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Promoción de la Negociación Colectiva Convenio núm. 154* 2011
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf

⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio sobre la edad mínima, C138*, 26 Junio 1973, C138
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio sobre el Trabajo Forzoso, C29*, 28 Junio 1930, C29
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

⁷ ONU: Asamblea General, *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*, 15 Noviembre 2000
<https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>

ANEXO 1. Indicadores de trabajo forzoso de la OIT

A continuación se muestra una tabla con los indicadores de trabajo forzoso de la OIT, los cuales se pueden utilizar para reconocer señales de riesgo del trabajo forzoso y trata de personas.

Estos indicadores fueron propuestos en la 20^a Conferencia de Estadísticos del Trabajo de 2018:⁸	
Trabajo involuntario	Amenaza de una pena cualquiera
Reclutamiento no voluntario al nacer o mediante transacciones como la esclavitud y el trabajo en régimen de servidumbre;	Amenazas o la violencia contras los trabajadores o sus familiares o socios cercanos;
Situaciones en las que el trabajador debe realizar -sin su consentimiento- un trabajo de diferente naturaleza del especificado durante el reclutamiento;	Restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores;
Requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador;	Servidumbre por deudas o manipulación de deudas;
Trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos;	Retención de salario u otros beneficios prometidos;
Trabajo por un salario muy bajo o sin salario;	Retención de documentos de valor (como el documento de identidad o el permiso de residencia); y
Trabajo bajo condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, reclutador o un tercero;	Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.
Trabajo para empleadores diferentes de los convenidos;	
Trabajo con un cambio significativo en las tareas en contraste con lo convenido;	
Trabajo por un período mayor que el convenido; y	
Trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello.	

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_651209.pdf



ANEXO 2. Indicadores de trata de personas de la ONU

A continuación se muestra una tabla con algunos de los indicadores de trata de personas de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).⁹

Indicadores Generales
Las personas que han sido objeto de trata pueden:
Creer que tienen que trabajar contra su voluntad
Ser incapaces de abandonar su lugar de trabajo
Mostrar señales de que se están controlando sus movimientos
Sentir que no se pueden ir de donde están
Dar muestras de miedo o ansiedad
Ser objeto de violencia o amenazas de violencia contra ellas, sus familiares o sus seres queridos
Sufrir lesiones que parezcan derivadas de un ataque
Sufrir lesiones o incapacidad típicas de determinados trabajos o medidas de control
Sufrir lesiones que parezcan derivadas de la aplicación de medidas de control
Desconfiar de las autoridades
Recibir amenazas de que serán entregadas a las autoridades
Sentir temor de revelar su situación de inmigración
No estar en posesión de sus pasaportes u otros documentos de viaje o de identidad, porque estos documentos están en manos de otra persona
Tener documentos de identidad o de viaje falsos
Encontrarse en un tipo de lugar donde es probable que se explote a las personas, o tener vinculaciones con ese lugar
No estar familiarizadas con el idioma local

⁹ https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/HT_indicators_S_LOWRES.pdf

Indicadores Generales

Las personas que han sido objeto de trata pueden:

No conocer la dirección de su casa o de su trabajo

Permitir que otros hablen por ellas cuando se les dirige la palabra directamente

Actuar como si hubieran recibido instrucciones de otra persona

Estar obligadas a trabajar en determinadas condiciones

Ser objeto de castigos para imponerles disciplina

Ser incapaces de negociar condiciones de trabajo

Recibir una remuneración escasa o nula

No tener acceso a sus ingresos

Trabajar demasiadas horas por día durante períodos prolongados

No tener días libres

Vivir en viviendas pobres o que no cumplen con los requisitos mínimos de habitabilidad

No tener acceso a atención médica

Tener una interacción limitada o nula con la red social

Tener un contacto limitado con sus familiares o con personas que no pertenezcan a su entorno inmediato

Ser incapaces de comunicarse libremente con otros

Tener la impresión de estar obligadas por deudas

Hallarse en una situación de dependencia

Provenir de un lugar que, según consta, es una fuente de trata de personas

Haber recibido de facilitadores de pago de sus gastos de transporte al país de destino, y estar obligados a reembolsarles esos gastos trabajando o prestando servicios en ese país

Haber actuado sobre la base de falsas promesas



Niños

Los niños que han sido objeto de trata pueden:

No tener acceso a sus padres o tutores

Parecer intimidados y comportarse en una forma que no corresponde al comportamiento típico de los niños de su edad

No tener amigos de su propia edad fuera del trabajo

No tener acceso a la educación

No tener tiempo para jugar

Vivir separados de otros niños y en viviendas que no cumplen con los requisitos mínimos de habitabilidad

Comer separados de otros miembros de la “familia”

Recibir sólo sobras para comer

Estar haciendo trabajos que no son adecuados para los niños

Viajar sin estar acompañados de adultos

Viajar en grupos con personas que no son parientes suyos

Las siguientes situaciones también pueden indicar que los niños han sido objeto de trata

La presencia, en tallas para niños, de vestimenta generalmente utilizada para trabajo manual o sexual

La presencia de juguetes, camas y ropa de niños en lugares inapropiados como burdeles o fábricas

La afirmación, por parte de un adulto, de que ha “encontrado” a un niño que no estaba acompañado por un adulto

El hecho de encontrar a niños no acompañados provistos de números de teléfono para llamar taxis

El descubrimiento de casos de adopción ilegal

Explotación laboral

Las personas que han sido objeto de trata con fines de explotación laboral son generalmente obligadas a trabajar en sectores como los de agricultura, construcción, entretenimiento, industria de servicios y manufactura (talleres clandestinos). Las personas que han sido objeto de trata con fines de explotación laboral pueden;

Vivir en grupos en los mismos lugares en que trabajan y abandonar esas instalaciones muy rara vez, si es que lo hacen

Vivir en lugares deteriorados e inadecuados, como instalaciones agrícolas o industriales

No estar vestidas adecuadamente para el trabajo que realizan: por ejemplo, pueden carecer de equipo protector o de prendas de abrigo

Recibir sólo sobras para comer

No tener acceso a sus ingresos

No tener contrato de trabajo

Trabajar demasiadas horas por día

Depender de su empleador para una serie de servicios, incluidos el trabajo, el transporte y el alojamiento

No tener elección para su alojamiento

No abandonar nunca las instalaciones de trabajo sin su empleador

Ser incapaces de movilizarse libremente



Recuerda seguirnos en nuestras redes sociales:



www.ahifores.com



[ahifores](#)



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES Oficial](#)



[Ahifores](#)

Contacto:



info@ahifores.com



Organización
Internacional
del Trabajo

