



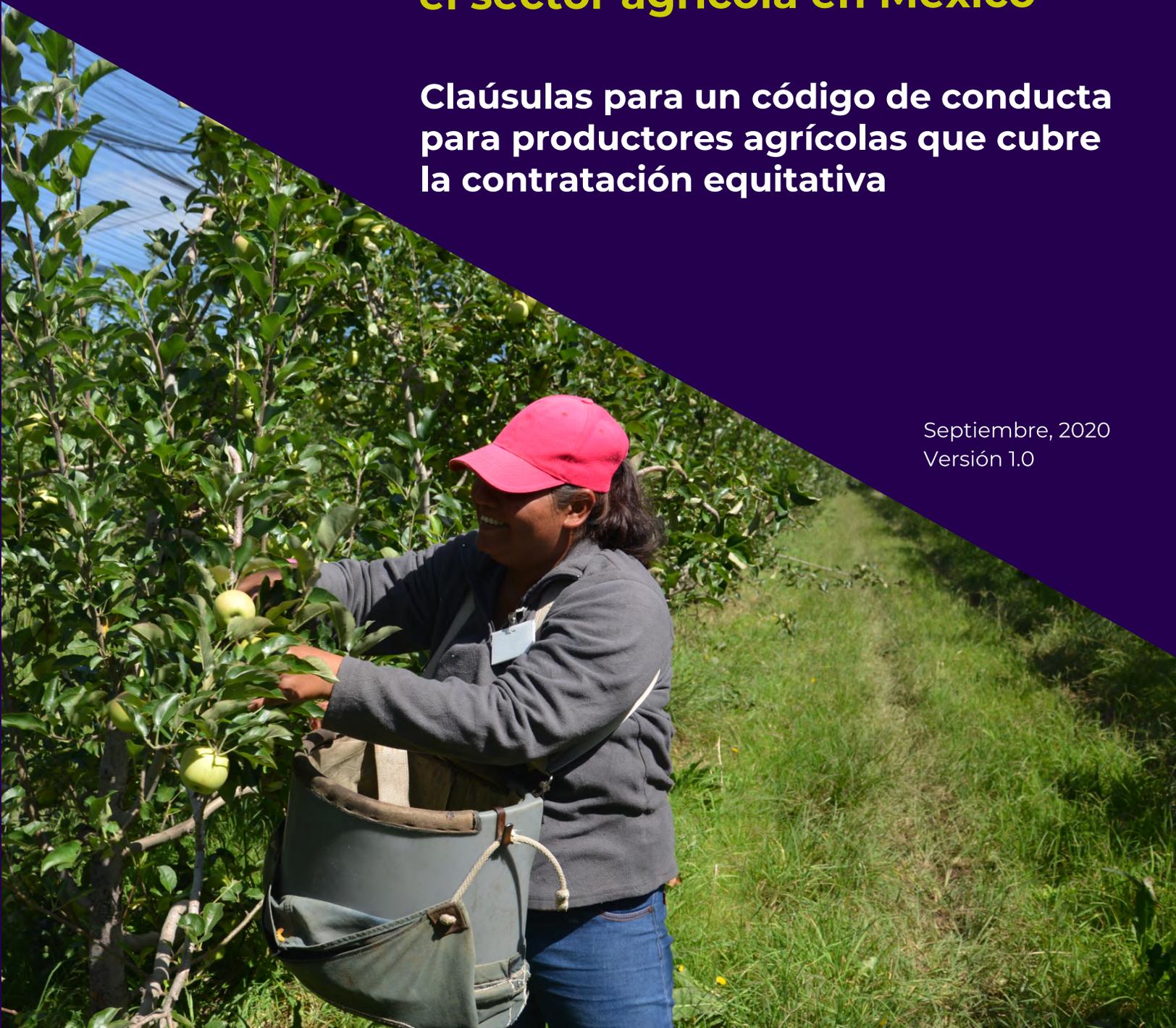
Organización
Internacional
del Trabajo



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

**Claúsulas para un código de conducta
para productores agrícolas que cubre
la contratación equitativa**

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. Objetivo	05
2. Presentación	05
3. Buenas prácticas para un código de conducta	06
• Agencias de colocación privadas e intermediarios laborales	07
• Cuotas de reclutamiento/comisiones de contratación y gastos de transporte	08
• Contratos laborales	09
• Trabajo forzoso	10
• Servidumbre por deudas	10
• Confiscación de documentos personales	10
• Depósitos	11
• Libertad de movimiento y libertad personal	11
• Trabajo infantil	12
• Libertad de asociación y negociación colectiva	12
• Igualdad en el trabajo y no discriminación	13
• Trato humano	13
• Salarios y prestaciones	14
• Jornada laboral	15
• Alimentación y vivienda	15
• Salud y seguridad en el trabajo	16
• Mecanismos de queja	16
• Capacitación y sensibilización del personal	18
4. Sigüientes pasos recomendados	18





Objetivo

Un código de conducta es una herramienta útil para las empresas que quieren adoptar y establecer reglas generales claras sobre las expectativas para proveedores, subcontratistas, intermediarios, y sus agentes. Este documento, destinado a productores agrícolas, incluye elementos clave para asegurar que **la contratación se realice de manera equitativa**, reduciendo así los riesgos laborales relacionados con el reclutamiento.

Presentación

Desarrollar un código de conducta a partir de estos lineamientos de reclutamiento ético permitirá a las empresas crear un ambiente de trabajo conforme a la legislación laboral nacional y a los estándares internacionales relevantes. Incluso si la empresa cuenta ya con políticas internas precisas sobre el tema, este código puede ser utilizado para revisar, mejorar, y difundir estas políticas, sirviendo como herramienta interna de gestión, como esquema para ejercer influencia sobre las prácticas de sus socios, y como medio para informar a clientes y proveedores.

Es importante que las políticas de la empresa o su código de conducta prohíban explícitamente el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, y las violaciones al derecho de la libertad de asociación y la negociación colectiva, estableciendo protecciones para las personas trabajadoras. Abajo se presentan modelos con fines ilustrativos que se pueden usar para evaluar la mejor manera de crear, fortalecer, o revisar las políticas de la cadena de suministro de una empresa agrícola.

Algunos ejemplos de códigos de conducta empresariales con previsiones laborales:

- **AHIFORES**
(<https://ahifores.com/que-hacemos/CEAR>)
- **World Employment Confederation Code of Conduct**
(<https://www.wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/>)
- **Equitable Food Initiative**
(<https://equitablefood.org/efi-standards/>)
- **Fair Trade International**
(<https://www.fairtrade.net/standard>)



Los productores que contratan a su personal a través de terceros -ya sean agencias o individuos, que actúan como intermediarios en el reclutamiento- deben asegurarse de que estos intermediarios recluten al personal de una manera digna y respetuosa a los derechos de las personas trabajadoras, libre de acoso o cualquier forma de coerción o trato inhumano y degradante. Con este fin, el productor deberá verificar que el intermediario respete la legislación laboral nacional, los estándares internacionales en derechos humanos y que haya establecido políticas y procesos adecuados, incluyendo mecanismos de debida diligencia.

Usted encontrará al final de este documento ejemplos de cláusulas contractuales que le ayudarán a formalizar sus relaciones con los intermediarios laborales, como contratos en conformidad con las normas internacionales, la ley mexicana y los códigos de conducta de los productores y sus clientes.

Buenas prácticas para un código de conducta

Esta herramienta sugiere una lista de factores que pueden aumentar los riesgos laborales. Incluir ciertas medidas para mitigar o eliminar estos riesgos en un código de conducta es un buen punto de partida: hay que recordar sin embargo que el objetivo de esta lista no es garantizar la conformidad con la legislación, sino la enunciación de buenas prácticas de debida diligencia.

Las empresas pueden adaptar a su realidad y contexto los ejemplos que se presentan en esta guía, y agregar los detalles que correspondan al tipo de relación y los términos y condiciones de los contratos con sus subcontratistas, proveedores y agentes.

Modelo del índice de la sección laboral de un código de conducta:

 Trabajo forzoso y trata de personas	 Igualdad en el trabajo y no discriminación
 Trabajo infantil	 Salarios y beneficios
 Cuotas de reclutamiento y costos de transporte	 Horas de trabajo
 Contratos de empleo	 Libertad de movimiento y personal
 Libertad de asociación	 Alimentación y vivienda
 Retención de documentos personales	 Procedimiento para presentar quejas/denuncias
 Depósitos	 Agencias de reclutamiento y colocación del personal
 Préstamos y adelantos	 Entrenamientos y capacitación del personal
 Trato del humano/personal	 Seguridad y salud

Agencias de colocación privadas e intermediarios laborales

La contratación directa del personal es una excelente práctica en materia de contratación equitativa, y es la primera recomendación siempre que sea posible. Sin embargo, hay casos en los que la empresa no puede reclutar directamente, por lo que muchas recurren con éxito a intermediarios laborales. Si bien hay motivos válidos para utilizar estos recursos, es importante recalcar que **no es válido utilizar intermediarios laborales para empeorar las condiciones laborales o salariales de la mano de obra ya contratada, o debilitar su poder de negociación.**

Si el recurso a intermediarios laborales es inevitable, siempre pueden considerarse con atención todas las opciones disponibles, como, por ejemplo, recurrir a los servicios públicos de empleo para reclutar, seleccionar y contratar a su personal: **debemos recordar que el uso de intermediarios en el reclutamiento incrementa los riesgos laborales para las empresas. (Ver Herramienta- Identificación de riesgos relacionados al reclutamiento y la contratación).**

Si la empresa evalúa que será necesario recurrir a intermediarios laborales, deberá asegurarse de que:



La agencia de colocación contratada opera éticamente en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección de las personas trabajadoras.

La agencia funciona en conformidad con la ley mexicana y las leyes de los países de origen de los trabajadores inmigrantes, si los hay.

La agencia está registrada y autorizada por la autoridad competente en México-la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)- en virtud del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores- y/o países de origen de las personas migrantes (específicamente los agentes de outsourcing).

Ni la agencia, ni sus intermediarios, agentes, y reclutadores, cobran cuotas de reclutamiento -también conocidas como comisiones de contratación.

La agencia no participa en prácticas de reclutamiento fraudulentas que pongan a los trabajadores en riesgo de trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral.



Estos criterios básicos de una contratación equitativa deberán estipularse en el código de conducta de la empresa. En los siguientes apartados se detallan los contenidos específicos de cada uno.

Cuotas de reclutamiento/comisiones de contratación y gastos de transporte

A las personas trabajadoras no se les cobrarán cuotas de reclutamiento o comisiones de contratación, ya sea directa o indirectamente, o de manera total o parcial. Ésto incluye:

- ▶ El empleador cubre todos los gastos cobrados por el intermediario por entrevistar, evaluar seleccionar, reclutar y colocar a personas trabajadores. Estos gastos no pueden ser transferidos al trabajador de manera directa o indirecta.
- ▶ Los gastos de capacitación son cubiertos por el empleador en todo momento. No se puede exigir a la persona trabajadora que cubra el costo de una capacitación como requisito para obtener un empleo.
- ▶ El empleador debe asumir el costo por los trámites de documentos oficiales relacionados con el trabajo y visas de trabajo, o reembolsar estos gastos si el trabajador tuvo que cubrirlos.



Los intermediarios laborales - tanto en las comunidades mexicanas, como en los países de origen de las personas trabajadoras inmigrantes -, involucrados en el reclutamiento, selección, contratación y gestión de personas trabajadoras migrantes deberían estar **obligados contractualmente** a cumplir con esta política.

Las disposiciones sobre honorarios y gastos se comunicarán claramente a las personas trabajadoras, en un idioma que entiendan, al comienzo del proceso de reclutamiento antes de la salida de sus comunidades.

- ▶ La **Ley Federal del Trabajo en México obliga al empleador a cubrir los costos asociados con el viaje de ida y vuelta del personal entre su comunidad de origen y el lugar de empleo cuando la distancia entre éstas supera los 100 kilómetros.** Una compensación por el costo del transporte de regreso al terminar el contrato puede ser negociada entre los dos. Del mismo modo, el transporte entre el lugar en que están albergadas estas personas y el lugar de empleo corre por cuenta del empleador.

Contratos laborales

Se deben proporcionar contratos de trabajo por escrito a las personas trabajadoras en su idioma nativo (en el caso de México, lenguas indígenas cuando son la lengua materna de las personas contratadas).

Las personas trabajadoras migrantes, internas e internacionales, recibirán una **copia de su contrato de trabajo en su idioma al menos cinco días antes de su partida**. Las personas con dificultades para entender un contrato escrito deben recibir una **explicación verbal** de los términos y condiciones del contrato.

NO SUSTITUCIÓN DE CONTRATOS: Está estrictamente prohibida la práctica de sustitución de contratos o el uso de acuerdos complementarios por parte del empleador para reemplazar un contrato original o cualquiera de sus disposiciones con un nuevo contrato o términos que sean menos favorables para la persona trabajadora.

DERECHO A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON COBERTURA DE TRASLADO: Las personas trabajadoras tienen el derecho de renunciar y salir de sus lugares de trabajo en cualquier momento. Los empleadores tienen la obligación de cubrir todos los gastos de transporte de regreso a las comunidades de origen de las personas trabajadoras que viven a más de 100 kilómetros del lugar de trabajo, independientemente de la razón de la terminación de la relación laboral.

Una manera fácil de integrar los criterios de la contratación equitativa a los contratos laborales es revisar los contratos existentes o redactar los nuevos, asegurándose que detallen lo siguiente:



Los derechos y responsabilidades del trabajador.



Los requisitos de empleo.



Las condiciones de vida, la vivienda y los costos de la vivienda, si los hay.



Las condiciones de empleo, incluyendo la fecha de inicio y finalización del contrato de trabajo.



Las tareas a realizar.



Los riesgos ocupacionales.



La identidad del empleador registrado.



Los salarios y prestaciones.



Y otras condiciones de trabajo y empleo.



La ubicación de su lugar de trabajo.



Las horas de trabajo.

Trabajo forzoso

Todo el trabajo debe ser voluntario, y los trabajadores tendrán la libertad de renunciar y dejar su empleo en cualquier momento sin penalización alguna. Los trabajadores (o sus familiares) no serán amenazados de ninguna manera, **real o percibida**, para obligarlos a tomar un empleo o evitar que terminen voluntariamente su empleo.

La empresa deberá prohibir la trata de personas y el trabajo forzoso en todas sus operaciones y en las de sus proveedores, intermediarios laborales, y agentes de la cadena de suministro global. Las personas trabajadoras no estarán sujetas a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio o servidumbre por deudas.

Servidumbre por deudas

Las personas trabajadoras no serán obligadas a trabajar para reembolsar una deuda.

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a realizar compras en tiendas de raya o usar tiendas o servicios operados por un empleador o intermediario laboral. Cuando el acceso a otras tiendas o servicios no sea posible, los empleadores se asegurarán de que los bienes o servicios se vendan o proporcionen a precios justos y razonables, sin el objetivo de endeudar o coaccionar a las personas trabajadoras. **No se podrá descontar del salario los montos relacionados con estas posibles deudas.**

Confiscación de documentos personales

Las personas trabajadoras deberán contar con un lugar seguro y bajo candado para guardar sus documentos de identificación y otros objetos de valor, y deberán tener acceso a este lugar en todo momento.

Ni el empleador ni el intermediario pueden, bajo ningún motivo confiscar, destruir, retener, o negar el acceso de las personas trabajadoras a sus documentos de identidad o migratorios, incluidos los permisos de trabajo y la documentación de viaje (por ejemplo, pasaportes).

Depósitos

Ni el empleador ni el intermediario podrán pedirle a las personas trabajadoras que hagan depósitos, paguen fianzas o permitan que se les retenga una parte del sueldo a cambio de una oferta de empleo, o para mantener el empleo. Los esquemas de ahorro o descuentos obligatorios para comprar bienes o servicios están prohibidos.

Libertad de movimiento y libertad personal

Ni el empleador ni el intermediario pueden limitar la libertad de movimiento de las personas trabajadoras, a menos que tengan razones válidas para garantizar su seguridad durante el reclutamiento, el transporte o la duración del empleo. Ni el empleador ni el intermediario pueden retener físicamente al personal en el lugar de trabajo, las instalaciones o albergues.

Fuera del horario de trabajo, ni el intermediario laboral ni el empleador pueden limitar las entradas y salidas del personal, ni restringir el tipo de actividades o relaciones que tienen durante su tiempo libre. El uso de amenazas de cualquier tipo o violencia física para limitar esta libertad está estrictamente prohibido.

El empleador no puede obligar al personal a vivir en los albergues o viviendas que proporciona, a menos que la ley lo exija. En todo momento, si el empleador proporciona la vivienda, debe garantizar acceso ilimitado a las necesidades básicas como agua, luz, gas, baños en buen estado y facilidades para preparar alimentos.

Para asegurarse de que los intermediarios laborales y el personal reclutado conozca estas políticas, asegúrese de mencionar la prohibición estricta de:



Sistemas de endeudamiento en el que la persona debe reembolsar préstamos con interés por gastos como el reclutamiento, el transporte, la vivienda, la alimentación, las herramientas de trabajo o el traslado al lugar de empleo.



Sistemas de coerción en las que las personas sufren amenazas reales o percibidas si tienen intenciones de dejar el lugar de empleo (por ejemplo, amenaza de despedida o inclusión en listas negras, de no volver a ser contratadas, de que sus familias o miembros de comunidad no sean contratados).



Sistemas de retención de mano de obra en que el trabajador se compromete -o se le obliga- a trabajar por un periodo determinado y no recibe su salario hasta haberlo completado.



Sistemas de depósitos en los que la persona trabajadora debe adelantar un monto o pagar una fianza para obtener o mantener un empleo.



Sistemas de control de la mano de obra en la que el empleador, el intermediario o los supervisores vigilan al personal o restringen su libertad de movimiento. El control del movimiento de las visitas o de las actividades fuera del horario laboral está estrictamente prohibido.



Mecanismos de confiscación o retención de documentos.

Trabajo infantil

El trabajo infantil está estrictamente prohibido. El término "niño" se refiere a cualquier persona menor de 15 años (la edad mínima para el trabajo infantil). Se respalda el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplan con todas las leyes y regulaciones.

Las personas menores de 18 años en México no pueden realizar trabajos de naturaleza agrícola, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. Se prohíbe que cualquier menor (independientemente de si realizan trabajos agrícolas o no agrícolas) realice trabajos peligrosos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos los turnos nocturnos y las horas extraordinarias. Los intermediarios laborales no reclutarán menores para trabajos agrícolas u ocupaciones peligrosas.

Libertad de asociación y negociación colectiva

De conformidad con las leyes en México, los empleadores y los intermediarios laborales **respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a formar y afiliarse a sindicatos, organizaciones de trabajadores, y comités laborales, entre otros tipos de organizaciones que representan colectivamente los intereses de los trabajadores**, de su elección, a negociar colectivamente y participar en las reuniones pacíficas, así como respetar el derecho de las personas trabajadoras a abstenerse de tales actividades.

Las personas trabajadoras tienen el derecho de escoger libremente a los líderes sindicales a través de votos secretos (aunque en conformidad con la ley mexicana, las personas trabajadoras migrantes internacionales no podrán formar parte de la directiva de un sindicato) y los empleadores no deben interferir en las operaciones de los sindicatos o incurrir en prácticas de discriminación contra las personas trabajadoras por involucrarse en actividades sindicales.

Las personas trabajadoras y/o sus representantes deberán poder comunicarse abiertamente y compartir ideas y preocupaciones con la gerencia con respecto a las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión sin temor a discriminación, represalias, intimidación, o acoso.

Igualdad en el trabajo y no discriminación

Las personas trabajadoras no estarán sujetas a ninguna forma de trato desigual o discriminación basados en raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, información genética protegida, o estado civil durante el reclutamiento, la contratación, o el empleo, tales como en la selección de trabajadores para puestos de trabajo, o en la asignación de salarios, ascensos, bonos, y acceso a capacitaciones.

A las personas trabajadoras se les proporcionará ajustes razonables para las prácticas religiosas. **Además, las personas trabajadoras o candidatas para puestos de trabajo no deben ser sometidas a exámenes médicos o exámenes físicos que puedan ser utilizados de manera discriminatoria (incluyendo las pruebas de embarazo).**

Todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad o estatus legal, serán tratadas de manera justa e igualitaria. Las personas inmigrantes se beneficiarán de condiciones de trabajo no menos favorables que las disponibles para los nacionales del país, en conformidad con la ley mexicana.

Trato humano

El lugar de trabajo debe estar libre de cualquier forma de trato cruel o inhumano.

La empresa debe definir claramente y comunicar a todo el personal sus políticas y medidas disciplinarias. Estas medidas no pueden incluir ninguna medida disciplinaria inhumana, incluyendo el castigo corporal, la coerción mental o física, o la violencia verbal hacia las personas trabajadoras por parte de intermediarios laborales, empleadores y sus representantes, o colegas de trabajo. Se prohíbe estrictamente el uso o la amenaza de violencia física o sexual, acoso e intimidación contra una persona trabajadora, su familia, o asociados cercanos.



Tanto las políticas como las medidas disciplinarias deben comunicarse a todo el personal en un idioma que entienda. Estas medidas no pueden incluir sanciones que resulten en deducciones salariales, reducción de prestaciones, o trabajo obligatorio.

Salarios y prestaciones

Sin importar el sistema de pago, (por destajo, por salario fijo, por jornal) la empresa deberá pagar -o asegurarse de que el intermediario pague- al menos el salario mínimo requerido por las leyes aplicables (MXN123.2 diarios en el año 2020, excepto por la Zona Libre de la Frontera Norte donde el salario mínimo es de MXN 185.56 diarios)¹ y se les proporcionarán todas las prestaciones requeridas por ley. Los pagos salariales se efectuarán directamente a las personas trabajadoras en periodos de tiempo que no excedan una semana, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo (LFT), y no se retrasarán, diferirán, ni retendrán. Se prohíbe el pago en forma de vales, cupones, o pagarés.



Las personas cuyo ingreso es calculado en función del rendimiento, por destajo o tarea, **no pueden ganar menos del salario mínimo legalmente establecido, independientemente de la producción.**

Solo se permiten deducciones, anticipos, y préstamos autorizados por la ley nacional y, si se realizan o proporcionan, solo se tomarán con el pleno consentimiento y la comprensión de las personas trabajadoras. Se proporcionará información al personal al momento de su contratación sobre las horas trabajadas, las tasas de pago, y el cálculo de las deducciones legales.

Todas las personas trabajadoras deben retener el control total y completo sobre sus ganancias. Las deducciones salariales no deben usarse para mantener al personal atado al empleador o a su trabajo.

Se prohíbe hacer ofertas salariales, de pagos, anticipos, y préstamos engañosas o fraudulentas.

¹https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf

Jornada laboral



Ni la empresa ni el intermediario laboral deben exigir a las personas trabajadoras que trabajen más de la cantidad de horas permitidas por la legislación nacional (ocho horas por día y 48 horas por semana). La cantidad total de horas trabajadas por semana, incluidas las horas extra, no excederán las 60 horas. A las personas trabajadoras se les pagará 150 por ciento del salario normal para las horas extras normales y 200 por ciento para las horas extras laboradas durante el día de descanso, los feriados nacionales, o en exceso de nueve horas por semana.

Todas las horas extraordinarias serán siempre voluntarias, a menos que formen parte de un acuerdo de negociación colectiva legalmente reconocido. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extra bajo la amenaza de alguna sanción (como negar la oportunidad de trabajar horas extras en el futuro, el despido, o la denuncia a las autoridades). Ninguna persona será obligada a trabajar horas extras como medida disciplinaria o por no cumplir las cuotas de producción.

Alimentación y vivienda

Los dormitorios para el personal proporcionados por el empleador o su intermediario laboral deben mantenerse limpios y seguros, deben contar con una salida de emergencia adecuada, agua caliente para bañarse, calefacción y ventilación con iluminación adecuada, compartimientos individuales para almacenar artículos personales y objetos de valor, y espacio personal adecuado, así como privilegios razonables de entrada y salida.

Se debe proporcionar al personal acceso fácil a instalaciones sanitarias limpias, agua potable, e instalaciones para el almacenamiento, preparación, y consumo de los alimentos. **La LFT obliga a los empleadores o intermediarios a proporcionar gratuitamente a las personas trabajadoras del campo habitaciones adaptadas 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.

La alimentación corre por cuenta de las personas trabajadoras, pero en el caso en que el empleador decida proporcionarla, esta debe ser suficiente, sana, y nutritiva.



Salud y seguridad en el trabajo

El empleador deberá proporcionar a las personas trabajadoras información y capacitación adecuada sobre salud y seguridad laboral, en el idioma de la persona o en un idioma que ésta pueda comprender, incluyendo todos los riesgos identificados a los que están expuestos en el lugar de trabajo (mecánicos, eléctricos, químicos y de incendios, así como peligros físicos).

La información relacionada con la salud y la seguridad se publicará claramente en un lugar visible y accesible para el personal. Se brindará capacitación a todas las personas antes del comienzo del trabajo y regularmente durante el periodo de empleo. Se debe alentar a las personas trabajadoras a compartir sus preocupaciones sobre salud y seguridad en el trabajo.

Mecanismos de queja

La empresa debe asegurar que existe un mecanismo de quejas y denuncias confidencial y efectivo para garantizar que cualquier persona trabajadora, actuando de manera individual o en grupo, pueda presentar una denuncia o queja sin sufrir ningún tipo de consecuencia o represalia. El mecanismo de queja incluirá un proceso de apelaciones para las personas que no estén de acuerdo con la forma en que se resuelve una queja.

Los mecanismos de queja estarán disponibles en las lenguas maternas de los trabajadores, incluyendo lenguas indígenas, e incluirán la posibilidad de presentar una denuncia de forma anónima.

Capacitación y sensibilización del personal

Las personas trabajadoras deben estar conscientes de sus derechos y responsabilidades al momento de la contratación, así como los términos y condiciones de su contrato de trabajo, las disposiciones de este Código y todas las leyes y regulaciones aplicables (en México y en su país de origen, si aplica).

El personal debe recibir capacitación a su llegada sobre las reglas y procedimientos de la empresa, el mecanismo de quejas y denuncias, los arreglos de vivienda (si la empresa la proporciona o la facilita), y las condiciones de trabajo, incluidos los riesgos ocupacionales y las medidas de prevención necesarias para garantizar la seguridad del personal.

Ejemplos de cláusulas contractuales



A continuación, se presentan algunas cláusulas que pueden incluirse en un contrato entre un productor y un intermediario laboral para promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras agrícolas en México.

1. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda cumplir con las normas laborales internacionalmente reconocidas, respetando el derecho de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y negociación colectiva y llevando a cabo todas las actividades de reclutamiento de una manera que trate a los trabajadores con dignidad y respeto, sin discriminación, acoso, o cualquier forma de coerción o trato degradante o inhumano.
2. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** proporcionará al solicitante de empleo detalles precisos de las condiciones de trabajo, incluyendo la naturaleza y ubicación del trabajo, salarios, prestaciones, y la duración del contrato al momento de la contratación. Los detalles de las condiciones de trabajo descritas en el momento de la contratación serán consistentes con los detalles del contrato de trabajo al momento de la contratación o, si se producen cambios, se revelarán claramente antes de la firma y de ninguna manera violarán las leyes relevantes o colocarán a un trabajador en una situación de riesgo.
3. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** tomará medidas para garantizar que los trabajadores no sean engañados y que las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de las personas reclutadas sean las que se les prometió.
4. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** dará detalles sobre el trabajo, incluida una copia del contrato de trabajo original y cualquier enmienda, en un idioma que entiendan los solicitantes de empleo y las personas trabajadoras.
5. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda tomar todas las medidas necesarias para garantizar que no haya trabajo forzoso, trata de personas, o trabajo infantil en el proceso de reclutamiento y contratación.
6. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda no restringir el movimiento de las personas trabajadoras, ni abusar o permitir el abuso de ellas.
7. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda no cobrar ninguna cuota de reclutamiento o costos relacionados al reclutamiento o transporte de los solicitantes de empleo.
8. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda retener a los documentos de identidad o residencia de las personas trabajadoras, ni interferir con su acceso libre y completo a esos.
9. Cuando **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** recluta trabajadores de un país fuera de México, acuerda cumplir con las leyes nacionales, regulaciones, contratos de trabajo, y convenios colectivos relevantes en el país de origen, el país de tránsito, y México, así como los acuerdos bilaterales o multilaterales en virtud de los cuales se lleva a cabo el reclutamiento.
10. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** se asegurará de que las personas inmigrantes reclutadas para trabajar en México tengan una relación laboral legalmente reconocida con un empleador legítimo e identificable en el país.
11. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda no tomar represalias contra los trabajadores o crear listas negras, en particular contra aquellos que denuncian abusos o fraude en el proceso de reclutamiento.

Ejemplos de cláusulas contractuales



12. [NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL] proporcionará protecciones para los denunciantes en espera de la investigación o resolución de una queja o disputa.
13. [NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL] respetará la confidencialidad de los trabajadores y garantizará la protección de los datos que les pertenecen. Esto incluye no registrar, en archivos o registros, datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los trabajadores para los trabajos para los que están siendo o podrían ser considerados, o para facilitar su traslado. Estos datos no deben comunicarse a ningún tercero sin la aprobación previa por escrito de la persona trabajadora.

Siguientes pasos recomendados

En seguimiento a esta herramienta se recomienda revisar y utilizar la **Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación** para poder confirmar con los trabajadores si los intermediarios laborales están cumpliendo con estas cláusulas contractuales. Igualmente pueden utilizar la **Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales** para considerar cómo evaluar antes del momento de contratación a los intermediarios y para poder evaluar si pueden o podrían cumplir con las cláusulas de este documento antes de comenzar a laborar con la empresa.



Recuerda seguirnos en nuestras redes sociales:



www.ahifores.com



[ahifores](#)



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES Oficial](#)



[Ahifores](#)

Contacto:



info@ahifores.com



Organización
Internacional
del Trabajo

