

HERRAMIENTA 4

# Cláusulas para un código de conducta

acorde a los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa de personas trabajadoras del campo



Organización  
Internacional  
del Trabajo



PERIPLO  
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

Verité  
Fair Labor. Worldwide.

# Verité

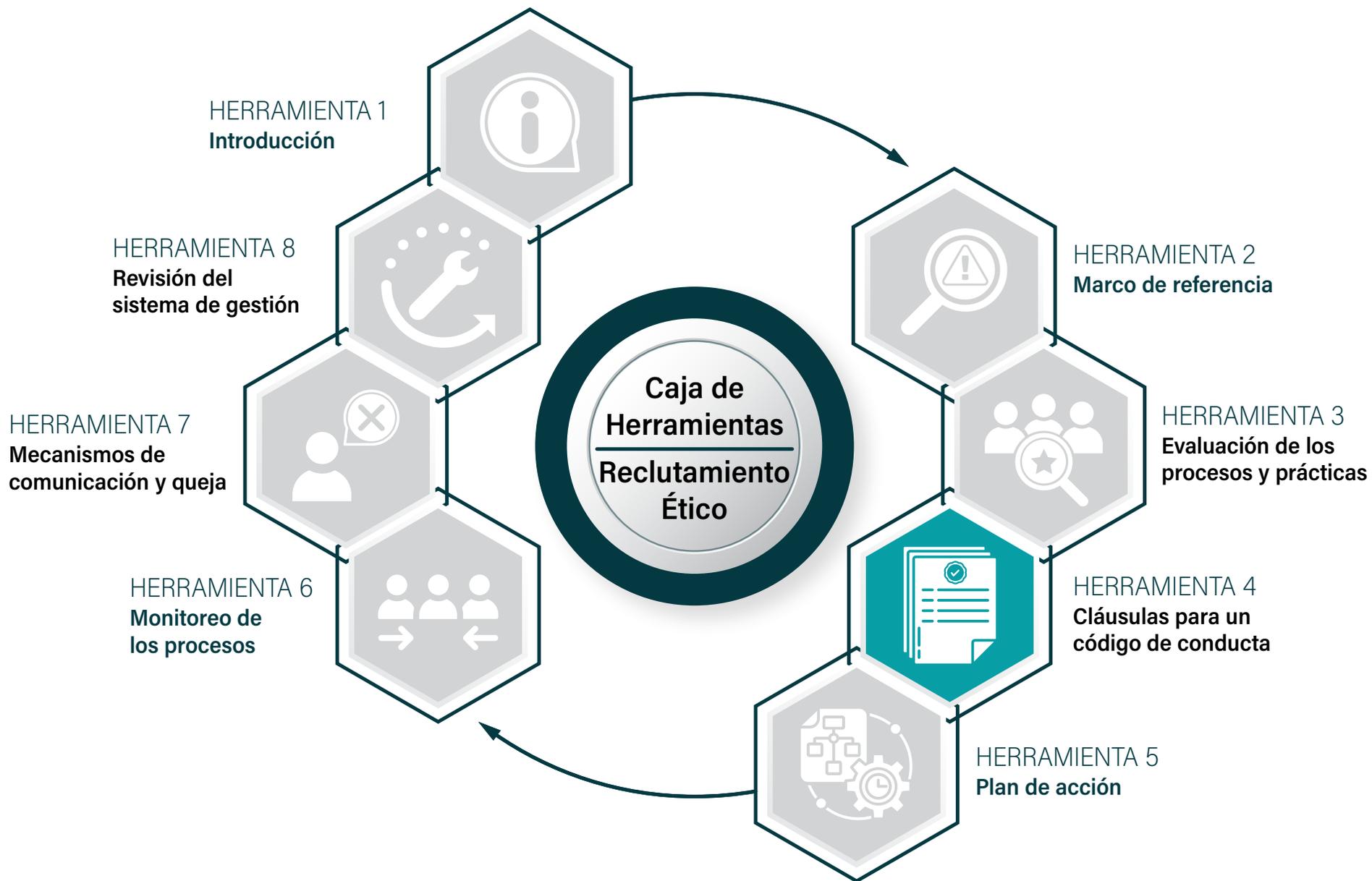
Fair Labor. **Worldwide.**



La presente “Caja de herramientas para implementar el reclutamiento ético y la contratación equitativa en el sector agrícola en México” ha sido desarrollada con el apoyo de Fundación Avina en el marco del Proyecto PERIPLO.

Esta versión actualiza los contenidos de la “Caja de herramientas para la contratación equitativa” publicada en septiembre del 2020 como resultado de una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento a la Responsabilidad Social (AHIFORES) y Verité. Para ampliar su alcance, la presente versión integra estrategias para implementar buenas prácticas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo a lo largo de toda la cadena de suministro agrícola, desde el pequeño productor hasta la empresa de exportación.

Esta Caja de herramientas utiliza los términos “reclutamiento ético” y “contratación equitativa” de forma intercambiable para referir al proceso de contratación de personas trabajadoras según lo definido en los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT.



# Cláusulas para un código de conducta acorde a los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa de personas trabajadoras del campo

## Objetivo

Esta herramienta provee un ejemplo de las cláusulas y el lenguaje que las empresas y empleadores pueden incluir en su Código de Conducta para establecer normas generales de actuación en materia de reclutamiento ético y contratación equitativa de personas trabajadoras del campo en sus operaciones y las de sus socios comerciales.

## Alcance

Esta herramienta también puede servir para:

1. Distinguir los términos y condiciones en materia de conducta empresarial responsable relacionados con el reclutamiento ético y la contratación equitativa susceptibles de ser incluidos en acuerdos o contratos vinculantes con proveedores, subcontratistas, intermediarios, agentes, etc.



2. Identificar y establecer los criterios para la selección, evaluación, monitoreo y capacitación de intermediarios laborales.
3. Informar a clientes, consumidores y otros actores clave sobre sus políticas en materia de derechos laborales de las personas trabajadoras del campo y los esfuerzos de influencia en la cadena de suministro.

## Uso

Un Código de Conducta es una herramienta útil para que una empresa o empleador comunique a sus socios comerciales como proveedores, subcontratistas, intermediarios, agentes, etc., cuáles son las reglas que deben observar en sus operaciones y en todos los niveles de su cadena de suministro. Desarrollar un Código de Conducta que integre los estándares de reclutamiento ético permitirá que todos los actores que intervienen en el proceso de reclutamiento, selección y contratación tengan claridad sobre como operar para prevenir riesgos y actuar de una manera respetuosa de los derechos de las personas trabajadoras del campo.

## Herramienta

A continuación, se presentan cláusulas que pueden incorporarse en el Código de Conducta de una empresa o empleador para promover buenas prácticas de reclutamiento ético. El listado presentado no constituye un punteo exhaustivo para garantizar la conformidad con la legislación. Las empresas y empleadores pueden adaptar los ejemplos que se presentan en la herramienta a sus realidades y contextos, y agregar los detalles que correspondan al tipo de relación, y los términos y condiciones de los contratos con sus socios comerciales.



## PRINCIPIO 1



El empleador cubre todos las comisiones de contratación y los gastos conexos asociados con los procesos de reclutamiento, selección, y contratación de las personas trabajadoras del campo.

*(Principio del empleador paga)*



### Cláusula:

La empresa o el empleador es responsable de pagar todos los gastos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación y colocación de las personas trabajadoras del campo. Estos gastos incluyen, pero no se limitan a:

1. Los gastos relacionados con el traslado de las personas trabajadoras del campo hasta el lugar de trabajo y de regreso a sus comunidades de origen al término del empleo, especialmente en el caso de personas que cambian de residencia y migrantes internacionales, incluyendo el transporte, viáticos, seguros de viaje/vida, etc.
2. Los gastos relacionados con los requisitos, trámites o documentación para trabajar, por ejemplo, capacitación, equipo de seguridad, herramientas, visados o permisos de trabajo en el caso de migrantes internacionales, etc.
3. Los gastos administrativos cobrados por los intermediarios laborales por sus servicios para completar el proceso.



## PRINCIPIO 2

No se les cobra o impone a las personas trabajadoras del campo el pago de comisiones de contratación o gastos conexos, en ningún momento, forma o cantidad.



### Cláusula:

Se prohíbe el cobro de comisiones de contratación o gastos conexos a las personas trabajadoras del campo, ya sea previo, durante o después del empleo, a través de cobros únicos, recurrentes, en especie o efectivo, ni en cantidades fijas o variables. En caso de entrega de enganches o pagos por adelantado entregados como incentivo para aceptar el empleo, estos no podrán ser utilizados para obligar a la persona trabajadora agrícola a permanecer en el trabajo en contra de su voluntad.

## PRINCIPIO 3



Los empleadores, intermediarios laborales, reclutadores o cualquier otra entidad involucrada en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo actúan de manera legal, ética y transparente en todas las partes del proceso.



### Cláusula:

La empresa, el empleador, sus representantes e intermediarios laborales actúan conforme a las leyes y los principios y estándares aplicables en materia de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y no se podrá:

- Contratar personas menores de 18 años para el trabajo agrícola
- Amenazar u obligar a las personas trabajadoras del campo a aceptar el empleo.
- Confiscar, destruir o retener los documentos de identidad o migratorios de las personas trabajadoras del campo, bajo ningún motivo.
- Limitar la libertad de movimiento de las personas trabajadoras del campo durante el reclutamiento y traslado al lugar de empleo, a menos que se tengan razones válidas para garantizar su seguridad.

*Continúa en la próxima página*



Además, la empresa, los empleadores, sus representantes o intermediarios laborales que están a cargo de la gestión y administración del trabajo de las personas trabajadoras del campo, como cabos, capitanes, caporales, mayordomos, etc. no deberán:

- Amenazar u obligar a las personas trabajadoras del campo a permanecer en el trabajo en contra de su voluntad.
- Obligar a las personas trabajadoras del campo a trabajar para reembolsar una deuda.
- Obligar a las personas trabajadoras del campo a trabajar jornadas que excedan el tiempo permitido por ley.
- Solicitar el pago de depósitos o fianzas, ni retener el salario de las personas trabajadoras del campo bajo ningún motivo.
- Obligar a las personas trabajadoras del campo a vivir en los alberges o viviendas proporcionadas por el empleador o intermediario laboral, ni limitar el acceso a los servicios básicos.
- Retener físicamente a las personas trabajadoras del campo en los lugares de trabajo, las instalaciones o albergues.
- Limitar la libertad de movimiento de las personas trabajadoras del campo fuera del horario laboral.
- Utilizar medidas disciplinarias inhumanas como el uso de violencia física, verbal o sexual, ni el acoso o intimidación, contra una persona trabajadora agrícola, sus familiares o asociados cercanos.



## PRINCIPIO 4



Los empleadores, intermediarios laborales y reclutadores proveen información veraz y de manera transparente sobre las condiciones de trabajo a las personas buscadoras de empleo y toman decisiones para el reclutamiento y selección de personas trabajadoras del campo con base en los principios de no discriminación.



### Cláusula:

La información que se difunde a través de las ofertas y vacantes laborales para el trabajo agrícola deberá coincidir con las condiciones laborales establecidas en los contratos escritos y/o apegarse a las condiciones laborales que rigen la relación laboral.

La información de las ofertas y vacantes laborales se deberá presentar de manera clara y fácil de comprender para las personas trabajadoras del campo y deberá incluir por lo menos:

1. Periodo de contratación
2. Lugar de trabajo
3. Nombre del empleador
4. Actividades (en que consiste el trabajo)
5. Salario, forma y temporalidad del pago y prestaciones
6. Duración de la jornada laboral
7. Requisitos (documentación, mayoría de edad, etc.)
8. Medios para verificar la información
9. Prohibición de cobro de comisiones de contratación y gastos asociados

Se deberá permitir que cualquier persona que cumpla con los requisitos y sin importar su sexo, expresión de género, raza, edad (excepto por menores de edad), nacionalidad, origen étnico, religión, estado civil, afiliación política o sindical o cualquier otro criterio de discriminación, aplique para la posición. Los criterios de selección deberán ser neutros, objetivos y basarse en las competencias y habilidades para el desempeño del trabajo agrícola, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas aspirantes al empleo.

## PRINCIPIO 5



Las personas trabajadoras del campo reciben información veraz, completa y transparente sobre los términos y condiciones de trabajo de manera escrita, en un lenguaje que comprendan, previo a la firma del contrato de trabajo.



### Cláusula:

La empresa proporcionará un contrato escrito a las personas trabajadoras del campo en un idioma que comprendan, por lo menos cinco días antes del inicio de su empleo o salida de su comunidad de origen, en el caso de las personas que cambian de residencia para emplearse. Los representantes o intermediarios laborales de la empresa deberán explicar verbalmente los términos y condiciones del contrato cuando haya trabajadores agrícolas con dificultades para leerlos o entenderlos. Si hubiera personas trabajadoras del campo indígenas o migrantes internacionales, la explicación verbal deberá hacerse en un idioma que comprendan y contar con un intérprete, si fuera necesario.



## PRINCIPIO 6



Las personas trabajadoras del campo tienen acceso a mecanismos de queja y remediación efectivos y adecuados a lo largo del proceso de reclutamiento, selección, contratación y empleo.



### Cláusula:

Las personas trabajadoras del campo recibirán una capacitación sobre sus derechos y responsabilidades al momento de la contratación en un idioma que comprendan. Esta capacitación deberá incluir información acerca de las políticas en materia de reclutamiento ético de la empresa y sobre los mecanismos que tienen a su disposición para hacerlas efectivas.

Las personas trabajadoras del campo podrán acceder a los mecanismos de queja o comunicación a través de los cuales podrán presentar quejas o solicitudes, pudiendo ser anónimas, individuales o colectivas, y sin sufrir consecuencias o represalias. Los mecanismos de queja de la empresa deberán incluir un protocolo de investigación y respuesta para situaciones presentadas durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación, incluyendo el reembolso de comisiones de contratación y gastos conexos en los que haya incurrido la persona trabajadora agrícola.

# Anexo I. Ejemplo de acuerdo vinculante que incluye cláusulas del Código de Conducta

A continuación, se presentan algunas cláusulas que pueden incluirse en un acuerdo entre una empresa o empleador y un intermediario laboral, para promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras del campo. El contenido del acuerdo también podría formar parte del contenido de un protocolo de actuación para intermediarios laborales informales.

1. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda llevar a cabo todas las actividades de reclutamiento, selección y contratación de una manera que trate a las personas con dignidad y respeto, sin discriminación, acoso, o cualquier forma de coerción o trato degradante o inhumano de conformidad con las políticas de la empresa.
2. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** proporcionará a las personas solicitantes 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 durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación serán consistentes con la información proporcionada por la empresa y los contratos de trabajo vigentes. Si **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** está a cargo de los arreglos de vivienda, tomará medidas para garantizar que las personas trabajadoras del campo no sean engañadas y que se respeten las condiciones de vivienda inicialmente prometidas.
3. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** proporcionará una copia del contrato de trabajo original y cualquier enmienda que se realice, en un idioma que las personas trabajadoras del campo entiendan. Dicha información debe ser clara y plenamente comprendida por las personas trabajadoras del campo.
4. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** conoce las políticas de la empresa, cumple con los procedimientos para garantizarla protección de los derechos de las personas trabajadoras del campo y toma todas las medidas necesarias para asegurar que no haya trabajo forzoso, trata de personas, o trabajo infantil en el proceso de reclutamiento, selección y contratación.
5. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda no restringir el movimiento de las personas trabajadoras del campo, ni abusar o permitir el abuso de ellas.
6. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda no cobrar ninguna comisión de reclutamiento o costos conexos al proceso de reclutamiento, selección y contratación a las personas trabajadoras del campo y les informa sobre la obligación de la empresa de cubrir dichas comisiones y gastos. En el caso de agentes, deberá tomar medidas adicionales para verificar que esta práctica no se realice.
7. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda utilizar los documentos de identidad de las personas trabajadoras del campo con el único fin de procesar la contratación. También, acuerda no retener a los documentos de identidad o residencia de las personas trabajadoras del campo, ni interferir con su acceso libre y completo a estos.

# Anexo I. Ejemplo de acuerdo vinculante que incluye cláusulas del Código de Conducta

8. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** respetará la confidencialidad de las personas trabajadoras del campo y garantizará la protección de los datos que les pertenecen. Esto incluye no registrar datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud para desempeñar 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 del campo.
9. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** tomará medidas para facilitar el acceso a los mecanismos de comunicación y queja disponibles para las personas trabajadoras del campo que deseen comunicar alguna situación de incumplimiento o afectación a sus derechos.
10. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** acuerda no tomar represalias contra las personas trabajadoras del campo o crear listas negras, en particular contra aquellas que denuncian abusos o fraude en el proceso de reclutamiento.
11. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** colaborará en los procesos para otorgar protecciones para los denunciantes en espera de la investigación o resolución de una queja o disputa.
12. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** implementará o participará en el proceso de mejora continua que permita mejorar la calidad del servicio y garantizar la protección y respeto de los derechos laborales y humanos de las personas trabajadoras durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación.

En el caso de contratación de personas trabajadoras migrantes internacionales:

13. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** 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 lleve a cabo el reclutamiento.
14. **[NOMBRE DEL INTERMEDIARIO LABORAL]** se asegurará de que las personas migrantes reclutadas para trabajar en México cuenten con la edad mínima para el trabajo agrícola y tengan una relación laboral legalmente reconocida con un empleador legítimo e identificable en el país.