



Organización
Internacional
del Trabajo



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

Guía para la identificación
de riesgos relacionados al
reclutamiento y la contratación

Septiembre, 2020
Versión 1.0





Créditos

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





Índice

1. Objetivo	05
2. Presentación	05
3. Riesgos relacionados al uso de intermediarios laborales	06
Riesgos documentados en el sector agrícola mexicano	06
Ejemplos de riesgos relacionados con el uso de intermediarios laborales	15
4. Siguiendo pasos recomendados	20





Objetivo

Esta herramienta tiene como objetivo presentar a los usuarios algunos de los **riesgos conocidos de la intermediación laboral en el sector agrícola**, con la meta de visibilizarlos y ayudar a las empresas a controlar aquellos que pudieran estar ocurriendo en sus cadenas de producción.

Presentación

Recurrir a la intermediación laboral en el sector agrícola para contratar personal es una práctica extendida, especialmente cuando hay una necesidad urgente de mano de obra para trabajar por un período limitado, debido a la naturaleza de cultivos, o cuando existe una dislocación geográfica permanente entre la oferta y la demanda laboral. Según el contexto regional, la intermediación laboral puede ser llevada a cabo por intermediarios laborales que pueden denominarse también como reclutadores, contratistas, enganchadores, agencias de colocación, cabos, mayordomos, capitanes, entre otros.

Si bien, por un lado y en las circunstancias adecuadas, los intermediarios pueden jugar un papel importante en la vinculación laboral y el buen funcionamiento del mercado laboral agrícola; por otro, el sector también se ha caracterizado por el frecuente recurso a intermediarios laborales informales, lo que representa un obstáculo directo para monitorear y remediar posibles abusos o violaciones. En este sentido, la formalización de las cadenas de suministro laboral constituye un paso importante y deseable siempre que sea posible.

Cuando los sistemas de registro de intermediarios son débiles, inexistentes y/o predominan los intermediarios informales, las empresas pueden avanzar progresivamente hacia la contratación directa y/o la contratación con intermediarios cuyo desempeño ha sido considerado responsable tras un ejercicio de monitoreo continuo.

Aunque el monitoreo de intermediarios informales presenta mayores retos, y aunque es poco probable que tengan sistemas formalizados, siguen siendo responsables por el cumplimiento legal y deben rendir cuentas de los estándares básicos de prácticas éticas. Por ejemplo, los intermediarios informales pueden no ser capaces de presentar copias de su licencia



o registro legal, pero pueden comprometerse a no cobrar cuotas a las personas trabajadoras y a explicarles de manera adecuada y precisa los términos y condiciones de trabajo.

Si los procesos formales de selección de intermediarios no son posibles, la empresa que contrata al intermediario laboral puede entrevistar al personal sobre sus experiencias de reclutamiento. Para obtener orientación sobre cómo entrevistar a las personas trabajadoras sobre su experiencia con los reclutadores laborales, consulte la herramienta **Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación**. Los sistemas y estándares emergentes de certificación de intermediarios laborales pueden orientar el proceso de debida diligencia con respecto a la selección y evaluación, y el monitoreo de los intermediarios. Para obtener más información, consulte las herramientas **Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales** y **Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales**.

Riesgos relacionados al uso de intermediarios laborales

Riesgos documentados en el sector agrícola mexicano

Una serie de estudios e investigaciones indican que el sector agrícola mexicano depende en gran medida de las personas trabajadoras temporales, conocidas como jornaleros, durante las temporadas de cosecha, incluidas las personas migrantes internas e internacionales¹. La mayoría de la población jornalera proviene de estados y países (especialmente Guatemala) con altos índices de pobreza y, en el caso de Guatemala, grandes poblaciones indígenas. Las personas trabajadoras migrantes a menudo enfrentan los déficits de trabajo decente más serios. Su exposición a la explotación y al abuso generalmente inicia durante la etapa de selección o es consecuencia de cómo se organiza, regula y monitorea la selección y la contratación de las personas trabajadoras.

La contratación de mano de obra en el sector agrícola de México es un tema complejo. En diferentes reportes e investigaciones se ha

¹Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras. Informe : Violación de derechos de las y los jornaleros agrícolas en México. Marzo 2019. http://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2019/03/INFORME_RNJA_2019.pdf

García, Ana Karen, "6 de cada 10 trabajadores son informales y generan el 22.7 del PIB de México" Diciembre 17, 2018 El Economista <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/6-de-cada-10-trabajadores-son-informales-y-generan-el-22.7-del-PIB-de-Mexico-20181217-0053.html>

Heinrich Boll Stiftung. La Vida en el Surco: Jornaleros Agrícolas en México. Abril 22, 2019. <https://mx.boell.org/>

detectado que muchas personas trabajadoras agrícolas son contratadas a través de intermediarios laborales informales, también conocidos como “reclutadores”, “enganchadores” o “contratistas”. Los intermediarios laborales son usualmente individuos de las comunidades de origen de las personas trabajadoras, en varios casos son personas que trabajaron en el sector agrícola previamente, pero dejaron de ser jornaleros ya sea por su edad avanzada u otras razones².

También existen monopolios de contratación por región, en el que un solo intermediario informal, o cacique, maneja equipos de enganchadores locales que aseguran un volumen importante de mano de obra. En muchos casos se ha visto que los intermediarios laborales no sólo encuentran a las personas trabajadoras, sino que también las transportan a los sitios de trabajo - en muchas ocasiones en otros estados. A veces los enganchadores también fungen como supervisores (o cabos, mayordomos, capitanes o líderes de cuadrilla) del personal reclutado.

Algunas empresas han incorporado la intermediación laboral externa como parte de su nómina para asegurar su retención y garantizar un proceso justo de contratación. Otras recurren a la intermediación para la identificación y selección de mano de obra, el cual es acompañado por personal de la empresa para garantizar que la información que se le da a los y las candidatas sea correcta.

Existen empresas donde el contratista se hace cargo de todo el proceso desde el reclutamiento, hasta el pago, y es en estos casos donde se dan la mayoría de las violaciones en el proceso de contratación. En estos escenarios,

Las actividades de reclutamiento están reguladas por el **Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT)**. La RACT cubre todas las actividades de vinculación laboral con y sin fines de lucro, sus lineamientos de operación y formatos de realización de trámites administrativos. Hasta octubre de 2019, sólo 386 agencias de colocación han sido debidamente registradas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), y todas parecen ser organizaciones conocidas como empresas de “outsourcing” como Manpower y Adecco.

Por esta razón, es común que los actores involucrados piensen que no se requiere que los intermediarios laborales se registren ante la STPS. El registro de intermediarios no es del todo público, por lo que no se sabe los números de solicitantes ni la tasa de aprobación, sino únicamente la lista de agencias registradas.

²Gallegos, Zorayda “Enganchadores- Los Traficantes de Jornaleros” 2018 El País. <https://elpais.com/especiales/2018/campo-mexicano/jalisco/enganchadores.html>

el contratista recibe un monto para garantizar el reclutamiento. Por lo general, estos contratistas pagan a las personas trabajadoras un adelanto: este monto se deja a la familia como anticipo, pero también suele ser utilizado para solventar los gastos de preempleo y de sobrevivencia por el periodo antes del primer pago, y es descontado posteriormente de su salario.

En algunos casos, los representantes de los productores viajan a diferentes áreas del país para encontrar mano de obra aprovechando sus redes locales de contactos, no sólo para

encontrar personal, sino también para facilitar los procesos de contratación, como la verificación de documentos necesarios para comprobar identidad, edad del o la candidata, y requerimientos para ser contratado, entre otros. Las compañías que funcionan bajo estos esquemas de contratación directa sin intermediarios externos comentan que, una vez el personal es seleccionado, transportan a las personas contratadas, las alimentan, y en algunos casos, se les garantiza al menos una semana pagada de capacitación. Al arribar al local de trabajo, se evalúa su capacidad para desempeñar las labores, y otros aspectos como su condición médica, y se realiza una segunda revisión de los documentos necesarios para la contratación.

La débil gobernanza de la migración laboral tiene como resultado el alto costo de la migración que es -a su vez- el resultado de prácticas abusivas de contratación, junto con la colusión entre personas reclutadoras inescrupulosas en comunidades de origen y destino, la burocracia, y la falta de regulación o su aplicación efectiva.

Esa debilidad también provoca riesgos laborales, incluyendo discriminación y desigualdad en el lugar de trabajo, acompañadas de la degradación de las condiciones de trabajo. La sub-utilización de las habilidades y los desajustes laborales son otras de sus consecuencias. Todas estas condiciones pueden ser exacerbadas por numerosos factores, como el género, el origen étnico, el idioma, el estatus migratorio y el papel de los intermediarios laborales en la selección, la contratación y la supervisión de las personas trabajadoras.

El proceso para obtener la licencia reglamentaria en sí puede ser burocrático, por lo que puede ser difícil que los intermediarios laborales informales tengan los recursos para poder obtener el permiso. A pesar de que la STPS está facultada por el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT) y la Ley Federal del Trabajo (LFT) para investigar y sancionar violaciones en la colocación de trabajadores, la realidad es que no se hacen cumplir estos lineamientos.

Esta falla en el esquema de registros aunado a la múltiple dependencia hacia los intermediarios (trabajo, transporte, supervisión, comida) aumenta la posibilidad de abuso a las personas trabajadoras.

Riesgos legales relacionados al uso de intermediarios laborales

La contratación y la subcontratación de personas en el empleo en México se rige a través de dos instrumentos legales - la Ley Federal de Trabajo (LFT), y el RACT. Uno de los problemas más grandes en México en términos de contratación de personas trabajadoras es que las leyes no son claras respecto a la contratación que ocurre en sectores informales, o trabajos que no son considerados “especializados”. En otras palabras, las leyes pertinentes se enfocan a lo que normalmente se denomina “outsourcing”, cuando la realidad es que la mayoría de los intermediarios laborales funcionan informalmente. Asimismo, no hay registros disponibles que rastreen los casos, multas, y sanciones que se imponen a diferentes agencias y compañías por no seguir los lineamientos asentados en la LFT y el RACT.

Ley Federal del Trabajo (LFT)³

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 secundarias que rigen la práctica. En el artículo 12 de la LFT, el intermediario se define como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. Asimismo, en los artículos 13 y 14 se indica, de manera similar al 15, que **las personas contratadas por medio de un intermediario son responsabilidad de la organización contratante y que el personal así contratado deberá recibir los mismos derechos y condiciones de trabajo que el personal permanente que cumpla la misma labor.**

Otro punto fundamental es que la ley impone a la empresa contratante la obligación de cerciorarse que el contratista cuenta con la documentación y los elementos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de sus relaciones con el personal, con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente (Artículo 15-B y C). Esta documentación incluiría, como se verá más tarde, las licencias relativas al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

³Para ver citas textuales de los artículos, por favor revise el documento de referencia de esta caja de herramientas.



La LFT incluye algunas regulaciones relacionadas a la subcontratación, que se contienen dentro de los Artículos 15-A, 15-B, 15-C, y 15-D. Estos artículos son pertinentes en los casos en los que el intermediario laboral participa en la gestión del personal y la relación laboral. El artículo 15-A define el concepto de subcontratación y las condiciones que se deben cumplir para que el trabajo se considere subcontratación.

El artículo 15-A impone 3 requerimientos para que un trabajo sea considerado subcontratación:

- 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.

Este último punto es esencial en lo que concierne a las empresas agrícolas, pues no permite la subcontratación de labores propias al objeto social de la empresa contratante. Así, las actividades de intermediarios laborales relacionadas con la gestión de la mano de obra quedan teóricamente prohibidas –no así las actividades relacionadas con la selección y contratación del personal, como el anuncio de las oportunidades, el reclutamiento de trabajadores en sus comunidades, la contratación de los trabajadores, y su transporte a los centros de trabajo.

Para las regulaciones específicas al sector agrícola hay que referirse al Capítulo VIII, sobre los Trabajadores del campo. El artículo 279, 279bis y 279ter de la LFT regulan las relaciones laborales entre los empleadores y las personas trabajadoras del campo permanentes, **eventuales y estacionales, siendo estos, aquellos cuyo contrato no rebasa las 27 semanas por año.**

En general, la LFT se enfoca en evitar que la subcontratación y colocación de personas en el empleo se vuelva una forma de reducir los derechos laborales de las personas trabajadoras (Art. 15-D) y en asegurar que las organizaciones de subcontratación tengan la capacidad de cerciorarse que los derechos laborales de los subcontratados sean respetados. La LFT contiene sanciones y multas relacionadas a la violación de los requerimientos y estipulaciones de los Artículos 15 A-D, y se contienen en el artículo 1004-C que establece multas de 250 a 5.000 veces el salario mínimo general (basado en el salario mínimo nacional en 2020, no el de la Zona de la frontera norte) la multa sería de MXN 30,750 a MXN 616,000.

El artículo 30, referente a la prestación de servicios dentro de la República a una distancia mayor de 100km impone al empleador la obligación de pagar los gastos de repatriación, facilitar vivienda decorosa e higiénica mediante arrendamiento y otro, y establecer las condiciones en que brindará atención médica al trabajador y su familia. Estas condiciones aplican para todas las personas trabajadoras migrantes internas, sin importar el sector de ocupación.

Artículo 283 de la LFT

Los empleadores de personas trabajadoras del campo deben proporcionar:



Salarios semanales.



Fomentar la creación de cooperativas de consumo.



Vivienda gratuita y en buen estado.



Transporte seguro.



Agua potable y servicios sanitarios.



Asistencia médica.

• Entre otros aspectos.

A pesar de la frecuencia de las relaciones laborales informales, la ley no incluye regulaciones específicas sobre éstas. Los intermediarios pueden ser personas contratadas por la compañía para reclutar mano de obra; personal de confianza del empleador que trae personas trabajadoras de su propia comunidad; agencias independientes o caciques locales que realizan actividades de reclutamiento; autoridades locales quienes reclutan personas de sus comunidades, y representantes sindicales que reclutan personal.⁴

⁴Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras. Informe : Violación de derechos de las y los jornaleros agrícolas en México. Marzo 2019. http://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2019/03/INFORME_RNJA_2019.pdf

Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT)⁵

De manera complementaria a la LFT, existe el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT). El RACT define de manera 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.

Es importante notar que la definición de los servicios de colocación de personas en el empleo del RACT incluye **“Toda acción cuyo objeto principal es el reclutamiento y selección de personal, así como el registro y localización de vacantes, con el fin de vincular laboralmente a un solicitante de empleo con un empleador o a éste con aquél”**.⁶

El RACT establece varios requerimientos importantes:

-  Toda colocación deberá ser gratuita para los empleados colocados.
-  Prohíbe la discriminación por cualquier motivo.
-  La información del empleo que se le dé a los posibles empleados deberá ser veraz, incluyendo las condiciones y características del trabajo.
-  En caso de que los empleados moren a más de 100km de su lugar de empleo el transporte al centro de trabajo deberá ser gratuito.
-  Prohíbe que las cuotas de colocación de los empleados sea extraída de los salarios de los empleados ya que sean contratados.
-  Prohíbe la retención de documentos.
-  Requiere que las agencias de reclutamiento se registren ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).

Aunque se requiere que las agencias se registren ante la STPS, en la práctica, muy pocas lo hacen, o saben que lo deben hacer.

⁵Para ver citas textuales de los artículos, por favor revise el documento de referencia de esta caja de herramientas.

⁶Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. *Diario Oficial de la Federación de México*. Mayo 21, 2014 http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014

Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (LPSTP)

Cabe mencionar que bajo la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (LPSTP) de 2012 el fraude, la coerción, y el uso de violencia son considerados como factores agravantes⁷ en casos de trata de personas, incluyendo en casos laborales. La ausencia de los elementos de fuerza, fraude y coerción en la LPSTP resultan en una interpretación amplia del delito de explotación laboral (Artículo 21). Así, **es culpable de dicho delito una persona que obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad**, tales como:

- I. Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo con la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria;
- II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, o
- III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.

Toda persona que se beneficie de la explotación laboral, tanto el empleador como el intermediario laboral pueden, bajo la LPSTP, ser culpables de delitos –no de violaciones laborales, dependiendo de las investigación- si se demuestra que uno o ambos se beneficiaron económicamente de un trabajo realizado en condiciones peligrosas, poco dignas, o ilegales. La prevalencia en el sector agrícola de violaciones legales durante el proceso de reclutamiento y contratación de personal incrementan significativamente el riesgo de sanciones legales relacionadas a la LPSTP, pues estas violaciones abandonan el terreno de la normatividad laboral y abren la puerta a consecuentes penas graves.

De acuerdo con la última publicación de agencias registradas por la STPS, sólo 27 estados tienen agencias de colocación registradas y avaladas y a octubre de 2019 existen 386 agencias.⁸ Este número es claramente más bajo que las 900 agencias de colocación que la World Employment Confederation estima que funcionan en el país.⁹

⁷Es importante recalcar que considerar estas acciones como factores agravantes, en vez de elementos clave de los casos de trata, no está alineado con la definición internacional de la trata contenida en el Protocolo de Palermo.

⁸https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/506541/REGISTRO_CENTRAL_AGENCIAS_COLOCACION_OCTUBRE_2019.pdf

⁹Martínez, María del Pilar “STPS publica lista de agencias de outsourcing con registro autorizado” Abril 22, 2019. El Economista <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/STPS-publica-lista-de-agencias-de-outsourcing-con-registro-autorizado--20190422-0051.html>

Modelos de intermediación tradicionales y formales coexisten a lo largo de la cadena de suministro laboral, creando canales laborales y migratorios diferenciados para poblaciones específicas. Los estudios señalan que existe un aumento al uso de intermediarios relacionado con un incremento en la producción de frutas y verduras de exportación, pues los sistemas de intermediación laboral son una necesidad en los cultivos cuyas demandas de mano de obra alcanzan picos durante la cosecha. Cada sistema adopta características particulares dependiendo de la demanda estacional, la fuente de mano de obra, el nivel de mecanización, la división del trabajo, y el tipo de productor.¹⁰

Aunque el gobierno federal ha desarrollado una alternativa al reclutamiento privado a través del Servicio Nacional del Empleo, éste no ha logrado el objetivo de remplazar el reclutamiento privado pues, aunque es gratuito, impone obligaciones legales a los empleadores, quienes lo pudieran percibir como burocrático y carente de la flexibilidad que ofrecen los reclutadores privados.¹¹

Las formas más comunes de violaciones relacionadas con los intermediarios laborales incluyen:



Ausencia de contrato escrito.



Promesas falsas sobre las condiciones salariales, laborales y de vivienda.



Deducciones salariales ilícitas y cobro de comisiones de contratación.



Adelantos -o enganches- utilizados como deuda.



Obligación a las personas trabajadoras a permanecer en el empleo por un periodo determinado.



Creación de listas negras contra las personas inconformes con las condiciones laborales.¹

¹⁰Sánchez, K. (2001) "Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura" Estudios Agrarios. Revista de la Procuraduría Agraria. Número 17, SRA-Procuraduría Agraria, México.

¹¹STPS (2006) Estudio de Evaluación de la Estrategia de Jornaleros Agrícolas. Documento preparado por Analítica Consultores para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 31 de octubre, 2006.

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/programas_sociales/ANEXOS_MANUAL/ANEXO%203%20JORNALEROS%20AGRICOLAS/informe%20final%20v4%2027022007.doc



Ejemplos de riesgos relacionados con el uso de intermediarios laborales

A continuación, se desglosan algunos riesgos que pueden estar relacionados con el uso de intermediarios laborales identificados en la sección anterior:

- ▶ Cobro de cuotas de contratación.
- ▶ Reclutamiento engañoso o fraudulento, con aspectos diferentes a lo prometido en el reclutamiento en cuanto a:
 - Condiciones laborales.
 - Lugar de empleo.
 - Pago.
 - Condiciones de alojamiento.
- ▶ Cobro a las personas trabajadoras por transporte cuando provienen de más de 100km del centro de trabajo.
- ▶ Ausencia de contratos laborales escritos.
- ▶ Confiscación o retención de los documentos de identificación de los trabajadores.
- ▶ Cobro de otras comisiones o costos no permitidos a los trabajadores (ej. equipo de protección).
- ▶ Falta de registros de horas trabajadas.
- ▶ Las personas trabajadoras no reciben comprobantes de pago.
- ▶ No hay pruebas documentales de que las personas reclutadas están recibiendo las prestaciones y servicios de ley (por ejemplo seguro social, aguinaldo, etc).
- ▶ Las personas trabajadoras no pueden moverse libremente durante y después del horario laboral.
- ▶ Las personas trabajadoras no pueden renunciar en cualquier momento sin enfrentar penas económicas, amenazas o represalias.
- ▶ Las personas trabajadoras son obligadas de una manera u otra a seguir trabajando en contra de su voluntad.
- ▶ Hay personas menores de 18 años trabajando en actividades agrícolas.



Medidas para reducir los riesgos relacionados con los intermediarios laborales

A continuación, se incluyen una serie de medidas que las empresas pueden tomar para reducir los riesgos relacionados con el reclutamiento:

Selección de intermediarios:

- ☐ El intermediario laboral tiene una licencia o permiso actualizado para realizar actividades de reclutamiento en todos los países de operación y cualquier socio o agente que trabaje en su nombre también tiene permisos o licencias actualizados. Los empleadores podrán solicitar la “Constancia de autorización de funcionamiento y registro de las Agencias de Colocación con fines de lucro que la STPS entrega a las agencias registradas.”¹²
- ☐ El intermediario laboral no ha sido citado, suspendido, ni sancionado por incumplimiento de ninguna ley en ningún país de operación; o, donde existe una citación por incumplimiento, el intermediario puede demostrar que ha rectificado el motivo del incumplimiento. Los empleadores podrán revisar el Registro Central de Agencias de Colocación de trabajadores de la STPS para confirmar si están registradas.¹³
- ☐ Cuando el reclutamiento ocurre a través de fronteras internacionales, el intermediario laboral respeta los acuerdos de migración bilaterales o multilaterales con respecto a los derechos humanos y los derechos de las personas trabajadoras entre los países de origen y empleo. Por ejemplo la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) para guatemaltecos y beliceños que residen cerca de la frontera sur, o el reciente programa “Estas en tu casa” para migrantes centroamericanos en Chiapas y Oaxaca.¹⁴

¹²http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/archivos/acuerdoparalineamientos.pdf

¹³<https://www.gob.mx/stps/documentos/registro-central-de-agencias-de-colocacion-de-trabajadores-con-y-sin-fines-de-lucro-con-constancia-de-autorizacion-de-funcionamiento-y-registro-otorgad4>

¹⁴<https://www.gob.mx/segob/prensa/el-presidente-enrique-pena-nieto-anuncia-el-plan-estas-en-tu-casa-en-apoyo-a-los-migrantes-centroamericanos-que-se-encuentran-en-mexico-180268?hotPostID=97986b618b4d2d255e90b9dd87766f5f>



- ☐ La empresa y los intermediarios laborales que actúan en su nombre les proporciona a las y los solicitantes de empleo detalles precisos de las condiciones de trabajo en el momento de la contratación, incluida la naturaleza del trabajo, los salarios, las prestaciones, y la duración del contrato.

Acciones de las Empresas:

Básicas

- ☐ La empresa y sus proveedores contratan al personal directamente en la medida que sea posible.
- ☐ Se prohíbe el cobro de comisiones de reclutamiento.
- ☐ Se prohíben las prácticas fraudulentas o engañosas de reclutamiento, que ponen a las personas trabajadoras en riesgo de trata con fines de explotación laboral.

Medias

- ☐ La compañía cubre el transporte de ida y vuelta entre la comunidad de origen y lugar de empleo para las personas trabajadoras que viven a más de 100 kilómetros del lugar de empleo (sean trabajadores nacionales o internacionales).
- ☐ Donde el uso de intermediarios laborales informales predomina, la empresa tiene un plan para avanzar gradualmente, ya sea hacia el uso de intermediarios formales que cumplen con las políticas de la empresa, o la contratación directa.

Avanzadas

- ☐ Los contratos con el intermediario laboral especifican requisitos de salud y seguridad y sanciones por incumplimiento. Los contratos incluyen el derecho de rescindir a los contratistas que no cumplan con los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el derecho de los supervisores a dejar de trabajar siempre que exista un riesgo de lesiones graves.

- ☐ Los contratos firmados entre la compañía y el intermediario laboral incluyen cláusulas que detallan la responsabilidad de cada parte en la cobertura de los gastos de reclutamiento (los gastos de transporte entre el alojamiento y el lugar de empleo, costos de vivienda y servicios básicos, seguro médico, capacitación, servicios educativos y de salud para las personas trabajadoras y sus familias), especificando que éstos no pueden de ningún modo ser asumidos por los trabajadores reclutados.
- ☐ Los contratos con el intermediario laboral establecen requisitos relativos a la salud y seguridad en el trabajo, y penalidades por su incumplimiento. Los contratos incluyen el derecho de rescindir el contrato con intermediarios que no cumplen con los requisitos de salud y seguridad, y el derecho de los supervisores de detener las labores cuando hay un riesgo serio aparente de lesión o accidente.



Acciones de Monitoreo y Evaluación Intermediario Laborales

Básicas

- ☐ Los detalles de las condiciones de trabajo y empleo se comunican a los solicitantes de empleo en un idioma que entiendan.
- ☐ No se hacen falsas promesas a los y las solicitantes o trabajadores con respecto a las condiciones de empleo, lugares de trabajo, duración del empleo, o del contrato o las ganancias previstas.
- ☐ La empresa y los intermediarios laborales que actúan en su nombre, no utilizan ningún medio para restringir la libertad de las personas trabajadoras de poner fin a la relación laboral, por ejemplo, al cobrar cuotas de reclutamiento excesivas, exigir depósitos, o retener salarios o documentación personal.

Medias

- ☐ La compañía establece medidas efectivas para garantizar que los intermediarios laborales estén en conformidad con la ley en cada jurisdicción en la que operan.
- ☐ Cuando el reclutamiento, la selección, y la contratación de trabajadores se realiza por uno o más intermediarios laborales la empresa tiene procesos para garantizar que los intermediarios operen legalmente, estén certificadas o autorizadas por la autoridad competente, y solamente utilicen empleados capacitados sobre el Código aplicable y los requisitos legales.

Avanzadas

- ☐ La compañía tiene mecanismos para monitorear el desempeño de los agentes y reclutadores para garantizar que las prácticas de reclutamiento, transporte, o gestión de las personas trabajadoras no sean engañosas, fraudulentas o coercitivas, y que no se produzca engaño, fraude y/o coerción en el reclutamiento, colocación, transporte, o gestión de trabajadores.
- ☐ El intermediario laboral tiene una estructura de implementación, un oficial responsable, y procedimientos claros para garantizar que todas las políticas estén en conformidad con todas las leyes y regulaciones relevantes. Esto incluye un registro actualizado de leyes para todos los países de operación; y un mecanismo que garantiza que la empresa sea informada regularmente de nuevas leyes/regulaciones o reformas legales.
- ☐ El intermediario laboral tiene un código de conducta que establece medidas de protección para las personas trabajadoras. El código cubre los principios elaborados en los Convenios relevantes de la OIT, así como las normas para la contratación responsable, como el Código de Conducta de la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), el Estándar del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS), y los Principios Generales y Directrices operativas para la Contratación Equitativa de la OIT, y se aplica a todas las partes en la cadena de suministro laboral. El Código está respaldado por una estructura institucional que asegura su implementación efectiva.

- ☐ La agencia subcontratada ha establecido un mecanismo para denunciar confidencialmente el incumplimiento de los estándares requeridos, un mecanismo de quejas y denuncias, procedimientos de investigación, y un sistema de reporte de quejas y protección para denunciantes.
- ☐ El intermediario laboral ha establecido procedimientos de remediación efectivos en casos de incumplimiento, incluidos mecanismos para garantizar el reembolso de las personas trabajadoras por los gastos de reclutamiento pagados.

Siguintes pasos recomendados

Una vez que la empresa ha evaluado los factores de riesgo al interior de sus propias operaciones y a lo largo de su cadena de suministro, debe tratar de obtener información sobre los riesgos reales relacionados con las prácticas internas de reclutamiento y contratación, así como las prácticas de los intermediarios laborales. En seguimiento a la utilización de esta herramienta se sugiere utilizar la ***Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales o la Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales***, y en caso de no utilizar la intermediación laboral, se recomienda la ***Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación***.

Recuerda seguirnos en nuestras redes sociales:



www.ahifores.com



[ahifores](#)



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES Oficial](#)



[Ahifores](#)

Contacto:



info@ahifores.com



Organización
Internacional
del Trabajo

