

Código de Empleo Justo de la ABU

Trabajadores migrantes

1 de enero de 2023

El *Código de Empleo justo para Trabajadores Migrantes de la ABU* se aplica a los miembros de esta (en lo sucesivo, los miembros) que se desempeñan como intermediarios de trabajadores migrantes (en lo sucesivo, trabajadores internacionales). Más allá de las disposiciones legales y reglamentarias y del *Convenio Colectivo para los Trabajadores Temporales* (en lo sucesivo, CCT), el código ofrece garantías adicionales a este grupo de trabajadores.

Con este código, la ABU pretende contribuir a una mayor seguridad para los trabajadores internacionales, elevar el nivel de calidad de los servicios, la competencia leal y la igualdad de condiciones en el sector. El uso de la remuneración A1 y la contratación están bastante reñidos con estos objetivos. Por consiguiente, la ABU rechaza el uso de tales modelos. Los miembros serán informados de ello.

El código es un criterio obligatorio de afiliación y, como tal, forma parte del Reglamento Interno de la ABU. Al firmar este código, los miembros que intermedian con trabajadores internacionales declaran cumplirlo y estar disponibles para controlar su cumplimiento. La ABU se reserva el derecho de expulsar a los miembros que no respeten este código.

1. Seguridad y salud

La salud y la seguridad de los trabajadores internacionales tienen la máxima prioridad.

Complementariamente a las disposiciones legales y reglamentarias, los miembros aplicarán, en tiempos de corona, las directrices del *Protocolo de Seguridad de la ABU para Trabajadores Migrantes en tiempos de corona*.

2. Contratación y selección

Los miembros y sus agencias de contratación garantizan un proceso de contratación transparente a través de la aplicación de las directrices de la *Carta de Contratación Justa de la ABU* que se acompaña como anexo. Esta carta se basa en el Código de Contratación Justa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se complementa con directrices adicionales.

3. Contrato

Los miembros se asegurarán de que:

- el contrato de trabajo temporal y los documentos correspondientes estén disponibles tanto en neerlandés como en la lengua nacional de los trabajadores internacionales; y
- si se ofrece tanto trabajo como alojamiento a los trabajadores internacionales, se firmará un contrato de trabajo temporal y un contrato de alojamiento separados. Esta condición (3b) se aplicará a partir del 1 de abril de 2023.

4. Remuneración

Los trabajadores internacionales y los trabajadores temporales neerlandeses recibirán el mismo salario por el mismo trabajo, de acuerdo con el convenio colectivo.

5. Registro

Los trabajadores internacionales deberán inscribirse debidamente como residentes o no residentes de conformidad con la Ley del Registro Básico de Personas (BRP). Los miembros instarán a los trabajadores internacionales a inscribirse como residentes en el Registro Básico de Personas (BRP) siguiendo las cuatro directrices siguientes:

- informando activamente a los trabajadores internacionales antes de su llegada a los Países Bajos sobre la diferencia entre el Registro de No Residentes (RNI) y el registro como residente en el BRP;
- informando activamente a los trabajadores internacionales sobre la posibilidad de solicitar al ayuntamiento la inscripción como residente en el BRP después de su llegada a los Países Bajos;
- solicitando a los municipios que permitan la inscripción en el BRP en el lugar de alojamiento del trabajador internacional;
- informando activamente a los trabajadores internacionales recién llegados a los Países Bajos y que se registren como no residentes, sobre la posibilidad de solicitar al ayuntamiento el registro como residentes, cuatro meses después de la expedición del número BSN y del registro como no residentes.

6. Alojamiento

Los miembros informarán activamente a los trabajadores internacionales sobre las siguientes posibilidades de alojamiento en los Países Bajos:

- el trabajador internacional puede encargarse de buscar alojamiento por iniciativa propia.
- el trabajador internacional puede solicitar al empleador que le facilite alojamiento.
Si el trabajador internacional elige esta última opción, solo se le podrá ofrecer un alojamiento certificado por la Stichting Normering Flexwonen (SNF – Fundación de normalización vivienda flexible).

Adicionalmente, los miembros deberán satisfacer las siguientes exigencias:

- informar activamente a los trabajadores internacionales de que el alojamiento facilitado por el empleador está previsto para un periodo máximo de tres años (a corto y medio plazo);
- informar activamente a los trabajadores internacionales sobre el procedimiento de quejas de la SNF;
- Los miembros podrán cobrar al trabajador internacional por el uso del alojamiento. Los costes que se cobren no podrán superar el coste real del alojamiento. En virtud de la *Wet aanpak schijnconstructies* (Ley de lucha contra estructuras ficticias), los empleadores podrán deducir un máximo del 25 % del salario mínimo del trabajador en concepto de alojamiento. Si el trabajador internacional desea que el

coste del alojamiento se deduzca del salario, deberá solicitarlo y otorgar un poder por escrito al empleador a tal efecto.

- c. En caso de escasez local y regional de viviendas para los trabajadores internacionales, los miembros solicitarán a los gobiernos y a las partes interesadas en la vivienda del SNF que proporcionen más viviendas.
 - d. Los miembros orientarán a los trabajadores internacionales sobre los canales alternativos de alojamiento para estancias largas en la región, en caso necesario.
 - e. Al finalizar el contrato de trabajo temporal, se tendrá en cuenta un periodo de transición de cuatro (4) semanas durante el cual el trabajador temporal deberá desalojar el alojamiento que alquila al empleador. El alquiler seguirá siendo como máximo igual al alquiler durante la vigencia del empleo. El trabajador temporal pagará el alquiler semanalmente.
7. Multas e indemnizaciones
La compensación de multas a través de la nómina solo estará permitida en relación con las multas judiciales y administrativas que los trabajadores internacionales deban pagar. La compensación de otro tipo de multas estará prohibida. Los trabajadores internacionales que deliberadamente o por imprudencia consciente causen daños al empleador o al arrendador podrán ser responsabilizados de los daños sufridos. La indemnización no superará los costes reales de reparación del objeto dañado.
8. Información
Los trabajadores internacionales deberán recibir información sobre el trabajo y la vida en los Países Bajos antes de firmar contratos y precontratos en su país de origen. Para ello, los miembros y sus agencias de contratación seguirán las directrices que figuran en la *Carta de Contratación Justa de la ABU* adjunta.
9. Idioma e integración
Los miembros informarán a los trabajadores internacionales de las oportunidades que ofrece el ayuntamiento para realizar cursos de idiomas.
10. Garantía de ingresos
Los trabajadores temporales que llegan por primera vez a los Países Bajos para trabajar en esa agencia de trabajo temporal y son contratados por ella o por orden de dicha agencia a través de un tercero fuera de los Países Bajos, tendrán derecho, durante los dos primeros meses, a percibir al menos un importe igual al salario mínimo interprofesional (juvenil) a tiempo completo, independientemente de la duración del contrato y del número de horas trabajadas.
11. Reclamaciones
Los miembros ofrecerán a los trabajadores internacionales la posibilidad de presentar reclamaciones al miembro, a través de un procedimiento de reclamación accesible. En caso de reclamaciones sobre la aplicación de las directrices incluidas en este código y la *Carta de Contratación Justa* asociada, los trabajadores internacionales podrán hacer uso igualmente [del procedimiento de reclamaciones de la ABU](#).

Este Código de Empleo Justo sustituye al Código de Empleo Justo de 16 de diciembre de 2020.

Carta de Contratación Justa de la ABU Trabajadores migrantes

Esta carta garantiza un proceso de contratación transparente y justo para los trabajadores migrantes (en lo sucesivo, trabajadores internacionales). Los principios de esta carta están basados en los principios fundamentales de los Principios Generales y Directrices Operativas para una contratación justa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y complementados por directrices adicionales de la ABU. Los miembros que actúan como intermediarios de trabajadores internacionales, junto con sus agencias de contratación, declaran su compromiso con las directrices mediante la firma de esta carta.

Principios Generales y Directrices Operativas de la OIT para una contratación justa

Los miembros y sus agencias de contratación suscriben los Principios Generales y las Directrices Operativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el proceso de contratación de trabajadores internacionales se siguen las siguientes directrices:

1. Se prohíben los honorarios pagados por los trabajadores internacionales por la colocación en un puesto de trabajo (honorarios de contratación). Están prohibidos los costes relacionados, salvo que se estipule lo contrario en partes del convenio colectivo.
2. Se informará a los solicitantes de empleo de forma transparente, eficaz y comprensible en su propio idioma.
3. En el proceso de contratación se respetarán las normas de trabajo internacionalmente reconocidas, los derechos humanos, las disposiciones legales y reglamentarias y los convenios colectivos de los países de origen, de tránsito y de trabajo.
4. La contratación de trabajadores internacionales obedece a las necesidades del mercado laboral y no debe entenderse como un medio de desplazamiento ni de rebaja de las normas laborales, los salarios y las condiciones de trabajo.
5. Las condiciones relativas al empleo se comunicarán al solicitante de empleo de forma transparente, comprensible, precisa y verificable.
6. Se informará a los solicitantes de empleo sobre el trabajo y el puesto, las cualificaciones y competencias requeridas, las condiciones de empleo y el lugar de trabajo y de residencia. Esta información se transmitirá con suficiente antelación antes de la salida del país de origen.
7. La aceptación por parte del solicitante de empleo de las condiciones que conlleva la contratación y el empleo se hará de forma voluntaria, sin presiones, engaños ni coacciones.
8. Se respetará el derecho de los trabajadores internacionales a la libre circulación dentro del país. Los empleados internacionales podrán libremente rescindir su contrato y abandonar el país. También podrán libremente cambiar de empleador sin el consentimiento de su empleador o de la agencia de contratación. Los contratos y documentos de identidad de los trabajadores internacionales no serán retenidos, destruidos ni guardados.
9. Los trabajadores internacionales deberán tener acceso a procedimientos de reclamación y resolución de conflictos en caso de presuntos abusos de sus derechos durante el proceso de contratación.
10. Se protegerán los datos y la privacidad de los trabajadores internacionales.
11. Los compromisos asumidos en el proceso de contratación sobre las condiciones de trabajo y de vida deberán cumplirse.
12. Las agencias de trabajo temporal y los contratantes coordinarán claramente entre sí sus propias responsabilidades parciales. De este modo, se garantizará adecuadamente la protección de los trabajadores internacionales.

Información

Además de la aplicación obligatoria de las directrices anteriores, los miembros de la ABU y sus agencias de contratación facilitarán información por escrito o en formato digital a los solicitantes de empleo en la lengua del país de origen sobre las siguientes cuestiones:

13. El trabajo y la vida en los Países Bajos mediante vídeos informativos de la ABU sobre los siguientes temas: trabajo a través de una agencia de trabajo temporal de la ABU, vivienda, registro en el municipio, salario, contrato de trabajo temporal y enfermedad.
14. El trabajo que el solicitante de empleo pretende realizar en los Países Bajos y las cualificaciones y competencias necesarias para ello.
15. El salario bruto y el número mínimo de horas que debe trabajar.
16. Las opciones y condiciones de alojamiento. Si el trabajador internacional pide a la agencia de empleo temporal que le facilite alojamiento, esta deberá proporcionarle información sobre los costes periódicos, las instalaciones y las condiciones generales de uso o alquiler del alojamiento.
17. La obligación de suscribir un seguro de enfermedad en los Países Bajos. Los miembros presentarán a los trabajadores internacionales una oferta de seguro de enfermedad, informándoles del coste y las condiciones del seguro. También explicarán a los trabajadores internacionales que esta oferta no es obligatoria.
18. Las posibilidades y los costes del transporte desde el país de contratación hasta los Países Bajos y viceversa.
19. El contenido del *Código de Empleo Justo para Trabajadores Migrantes de la ABU* y de esta carta.