



Organización
Internacional
del Trabajo



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

Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales

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.



Con el apoyo de





Índice

1. Objetivo	05
2. Presentación	05
3. Guía para el monitoreo de intermediarios laborales	06
• Área de evaluación: Cobro de comisiones de contratación	11
• Área de evaluación: Contratos, orientación y capacitación	14
• Área de evaluación: Salarios y prestaciones	17
• Área de evaluación: Préstamos, depósitos y deducciones	20
• Área de evaluación: Alojamiento y transporte	23
• Área de evaluación: Documentos de identidad	27
• Área de evaluación: Discriminación en el reclutamiento	29
4. Siguietes pasos recomendados	30





Objetivo

El objetivo de esta herramienta es ayudar a las empresas a pensar de una manera lógica el **cómo monitorear y supervisar a sus intermediarios laborales** con la meta de limitar abusos y violaciones laborales y asegurándose que se estén cumpliendo las políticas y requerimientos de la empresa, incluyendo leyes nacionales y estándares internacionales.

Presentación

Monitorear y supervisar de manera adecuada los esquemas de reclutamiento y contratación puede ayudar a reducir significativamente los riesgos laborales en el sector agrícola mexicano. Los riesgos son mayores y más difíciles de controlar cuando ambos procesos son realizados externamente por intermediarios laborales. Los riesgos aumentan significativamente cuando esas responsabilidades son transferidas a intermediarios laborales informales o tradicionales -enganchadores, contratistas, capitanes, mayordomos, cabos y/o transportistas- que reclutan jornaleros agrícolas migrantes internos o internacionales a través de redes sociales y familiares.

Las empresas deben establecer medidas serias de debida diligencia en la selección de intermediarios laborales para minimizar el riesgo de abuso laboral, e incluso de trata de personas, que resulta de prácticas de reclutamiento fraudulentas o engañosas, así como para garantizar un servicio de reclutamiento eficaz y profesional que contrate personal con el perfil exigido.

Una vez que una empresa agrícola ha establecido una relación con un intermediario laboral, se recomienda que lleve a cabo un monitoreo o supervisión regular de su desempeño con respecto a los Códigos de Conducta de la empresa, así como a los requisitos legales existentes a nivel nacional y en el país de origen y destino, en el caso de personas trabajadoras migrantes internacionales, con el fin de asegurar su continuo cumplimiento, limitando así los riesgos potenciales tanto para la compañía como para las personas trabajadoras.



La presente herramienta ofrece un enfoque general para monitorear o supervisar el desempeño del intermediario laboral. Cabe mencionar que la utilización de esta herramienta no garantiza el cumplimiento con los requisitos legales o los códigos de conducta, pero sí puede orientar la toma de decisiones y la elaboración de una herramienta de monitoreo adaptada a las realidades de cada empresa.

Guía para el monitoreo de intermediarios laborales

La evaluación de desempeño de un intermediario laboral consiste en verificar si actúa de acuerdo con las regulaciones del país, los estándares internacionales y los requerimientos de responsabilidad social que la compañía o su cliente han definido.

Debido a que en ocasiones los intermediarios laborales también dirigen o supervisan a las personas trabajadoras migrantes en el lugar de trabajo, especialmente en el sector agrícola, muchos de los criterios que se presentan más adelante van más allá de la evaluación del desempeño del intermediario laboral durante el período de reclutamiento, y se presentan de manera integral, evaluando el desempeño durante todo el ciclo del empleo.

Puesto que muchos intermediarios laborales no sólo buscan y contratan personal, sino que con frecuencia participan en el transporte de esas personas hacia los centros de trabajo, supervisan sus labores e incluso pueden estar a cargo del pago de los salarios o ingresos de esas personas, el monitoreo o supervisión a lo largo de todo el ciclo de empleo es muy importante.

Así, en el caso de enganchadores, transportistas, contratistas, capitanes, mayordomos, y cabos, es fundamental definir el rol y la responsabilidad de cada actor en la cadena de suministro laboral, separando claramente las actividades relacionadas con el reclutamiento de aquellas relacionadas con la supervisión y la gestión de la mano de obra. ***Las empresas necesitan información detallada sobre la manera en la que sus intermediarios laborales operan, tanto en el reclutamiento como en la contratación, así como en su rol de empleadores o supervisores en el lugar de trabajo, si fuera el caso.***

También **debe establecerse una manera de medir el cumplimiento del intermediario laboral** de los requerimientos legales y los parámetros de conducta empresarial responsable. La evaluación del desempeño es especialmente crítica para la protección de personas trabajadoras contra los abusos laborales.



Debe tomarse nota que, aunque esta herramienta utiliza el término “intermediario laboral,” *los criterios de evaluación pueden aplicarse a cualquiera de las partes que realiza labores de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras, incluyendo aquellas que actúan como supervisoras, jefes o capataces del empleador en el lugar de trabajo.*

Si mejora el desempeño, aumenta la productividad - Contar con un procedimiento para la evaluación de desempeño da a las empresas una base para la toma de decisiones y les ayuda a protegerse contra abusos ocultos. También mejora el desempeño de los intermediarios laborales, creando incentivos para la mejora continua y el cumplimiento de las metas acordadas relacionadas con las operaciones de la empresa y de su responsabilidad social.

Al reducir riesgos y posibles abusos a sus trabajadores, los empleadores podrían ver no sólo una reducción en la rotación de trabajadores temporales y mejor retención de la mano de obra, sino también una fuerza laboral más productiva, experimentada, y capacitada, lo que disminuye el número de errores costosos o de violaciones a las políticas internas.

¿Cuándo realizar una evaluación de los intermediarios? - Las empresas deben determinar cuándo es el mejor momento para una evaluación, tomando como referencia el ciclo de empleo y también otras consideraciones. En lo que respecta a la contratación externa (outsourcing) de reclutamiento y contratación, la evaluación del intermediario laboral debe tener lugar justo después de que las personas trabajadoras llegan al lugar de trabajo.

También deberían realizarse evaluaciones antes de la renovación de contratos o antes de desplegar grupos de personas trabajadoras. Los intermediarios laborales responsables de la supervisión en el lugar de trabajo deberían ser evaluados periódicamente, y los problemas identificados deberían ser atendidos con prontitud.





La participación en programas de certificación permite que los intermediarios laborales demuestren su compromiso con prácticas justas y una mayor transparencia y control. Ejemplos de programas de certificación incluyen: **el Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) de la OIM; On the Level; Clearview Assurance; el Programa de Reclutamiento Responsable de la Asociación de Negocios Responsables y la Certificación Empresa Agrícola Responsable (CEAR).**

Es considerada una buena práctica que, en los casos en los que sea viable, se opte por utilizar intermediarios certificados o promover su certificación ya que garantiza un estándar elevado.

Al igual que en la identificación de personas trabajadoras potenciales, cada compañía tendrá sus propios criterios específicos para el monitoreo o supervisión del desempeño de un intermediario laboral. Para determinar esos criterios, la compañía debe revisar cuidadosamente los siguientes documentos y guías:

- ▶ Requisitos legales bajo la legislación mexicana, incluyendo la legislación laboral, de seguridad social, salud, regulación de agencias de colocación, etc.¹
- ▶ En el caso de los migrantes internacionales, los requisitos migratorios tanto del país emisor como de tránsito.
- ▶ Cualquier otro requisito legal correspondiente, incluidos los estándares internacionales indicados en el apartado 2 de este documento.
- ▶ Código de Conducta de la Compañía u otra política de alto nivel.
- ▶ Estándares sobre contratación equitativa y esquemas de certificación tales como:
 - Organización Internacional del Trabajo, Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm
 - Organización Internacional para las Migraciones, Estándar IRIS – Sistema Internacional de Integridad en la Contratación: <https://iris.iom.int/iris-standard>
 - On the Level, Principios fundamentales y estándares del reclutamiento ético.

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

- Clearview Assurance Standards:
<https://www.clearviewassurance.com/>
- Certificación Empresa Agrícola Responsable (CEAR):
www.ahifores.com

La evaluación de desempeño requiere de un proceso de triangulación, obteniendo y analizando información de diferentes fuentes. En definitiva, es probable que la información más valiosa provenga de las mismas personas trabajadoras. Para más información sobre cómo llevar a cabo entrevistas con personas trabajadoras vea la Herramienta llamada **“Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación”** de esta caja de herramientas.

Le sugerimos recabar información de todas las fuentes que se sugieren a continuación, siempre que sea posible y relevante:



Entrevistas con personas trabajadoras (la muestra de personas que serán entrevistadas debe incluir una representación de diferentes géneros, edades, comunidades de origen o nacionalidades, idiomas, tareas laborales asignadas e intermediario laboral utilizado).



Intermediario laboral (o las autoridades y personal de la agencia de intermediación laboral si fuera el caso).



Actores externos, tales como instituciones públicas responsables de la supervisión de los temas laborales, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil incluyendo a centros de trabajadores.



Búsquedas en internet de evidencias de participación en actividades ilegales o contrarios a la ética.



Documentación del intermediario laboral, incluyendo:

- Registros empresariales – Licencia (permisos), registro, certificados, etc.
- Registros de nómina o pagos – con atención especial a cualquier registro de cuotas o deducciones de salarios.

- Registros disciplinarios.
- Registros sobre cualquier mecanismo de queja disponible.
- Listado del personal de terreno autorizado a realizar el reclutamiento.



Observación visual de las condiciones en las áreas designadas para la vivienda y la toma de alimentos proporcionadas por los intermediarios laborales.



Observación visual de las oficinas de la agencia de intermediación laboral (si es relevante).

Área de evaluación: Cobro de comisiones de contratación

El cobro de gastos de reclutamiento, aunque ilegal, es una práctica extendida en la industria, y afecta de manera particular a las personas migrantes nacionales y extranjeras. En tales casos, las personas trabajadoras pueden haber pedido prestado el dinero (a veces a los intermediadores mismos) para pagar por dichos gastos, lo que aumenta la probabilidad de que caigan en una situación de servidumbre por deudas antes de poner un pie en el lugar de trabajo.

Por ello, es importante que las empresas informen claramente a sus intermediarios laborales que **no se les puede cobrar a las personas buscadoras de empleo gastos, cuotas o comisiones por reclutamiento (ni por el transporte si fueron reclutados a más de 100 kilómetros del lugar de trabajo), debido a que será el empleador quien las pagará.** El requisito de que “el empleador paga” debe incluirse en el Código de Conducta de Proveedores de la empresa, así como en los acuerdos de compra con todos los proveedores y subcontratistas. La empresa supervisará al intermediario laboral para asegurar que cumpla con este requisito.

Encontrar evidencia concreta de violaciones al principio de “el empleador paga” es difícil debido a que esos cobros rara vez se hacen contra recibo, o los documentos son falsificados para esconder los pagos de las comisiones. También, es común que los cobros estén disfrazados bajo conceptos como “gastos de administración”, “papeleo,” “trámites,” etc., o que se oculten en forma de sobreprecio de un gasto que sí es legal. Las personas trabajadoras usualmente son la única fuente de información sobre infracciones de este tipo.

Las personas trabajadoras deben tener a su disposición un medio seguro para reportar abusos directamente a la empresa, que además debe facilitar un mecanismo confiable y conocido por todas las personas trabajadoras para investigar y responder a ese tipo de denuncias. Éste debe incluir medios para detener los abusos de manera definitiva y reembolsar a las personas trabajadoras cualquier suma pagada por concepto de gastos de reclutamiento.



Información que debe recabarse durante la evaluación de cobro de comisiones



- ▶ Una lista de las comisiones y gastos que deben ser pagados por el empleador y/o por el intermediario laboral, tales como:
 - cuotas por servicios de intermediación laboral, tanto en los países y comunidades de origen como de destino.;
 - la identificación, evaluación, entrevista, transferencia, selección o colocación de personas trabajadoras potenciales.;
 - gastos de transporte aéreo o terrestre desde la comunidad de residencia de la persona trabajadora hasta el lugar de trabajo, y de vuelta a la comunidad de residencia al final del periodo de empleo.;
 - exámenes de competencia.;
 - costos de formación o capacitación previos al empleo.;
 - gastos de subsistencia durante el viaje de ida y vuelta (hospedaje y alimentación).;
 - costo de los pasaportes, visados, permisos de trabajo, autorizaciones de seguridad, tasas del país emisor, tránsito y receptor, seguros de trabajo, permisos de residencia, notarizaciones y traducciones.;
 - exámenes médicos, inmunizaciones en país emisor o receptor; y
 - depósitos de seguridad o fianzas.
- ▶ Mecanismos para que las personas buscadoras de empleo reporten las violaciones a la política de la empresa sobre gastos de reclutamiento
- ▶ Procedimientos de los intermediarios laborales para el reembolso de las cuotas.
- ▶ Experiencias de las personas trabajadoras respecto del pago de cuotas, incluyendo recibos siempre que sea posible.

Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- Desconocimiento de cuáles son los gastos de reclutamiento.
- Desconocimiento de las leyes mexicanas que requieren que el transporte sea gratuito para las personas trabajadoras cuya residencia se encuentra a más 100 kilómetros del lugar de empleo.
- No existe un compromiso por escrito para que el intermediario laboral se adhiera a la política de “el empleador paga”.
- Ausencia de un procedimiento seguro y efectivo que permita a las personas trabajadoras reportar infracciones a la política de “el empleador paga” por parte del personal de la empresa o por subcontratistas (por ejemplo, se les indica a las personas trabajadoras que mientan sobre las cuotas y gastos que les han cobrado).
- Se cobra a las personas buscadoras de empleo cuotas por conceptos como capacitaciones técnicas obligatorias, trámites o papeleo para la colocación, cuotas y/o depósitos.
- Se cobra a las personas buscadoras de empleo cuotas que van más allá de los costos de mercado por el uso de alojamiento que son propiedad -o son operadas- por los intermediarios laborales, tanto en la etapa previa como durante el empleo.
- Aunque el intermediario laboral no cobre “oficialmente” por sus servicios a la persona trabajadora, es común que los actores a lo largo de la cadena de suministro laboral lo hagan de manera informal. Por lo mismo, es importante contar con la lista de todos los agentes de reclutamiento autorizados y cotejarla con los testimonios de las personas trabajadoras.
- Durante las conversaciones con las personas trabajadoras, es importante preguntar por deducciones en general, sin especificar si se tratan de gastos de reclutamiento. Es común que los intermediarios laborales disfracen estos gastos bajo otros conceptos. Por ejemplo, el costo del transporte puede ser incluido en el pago de adelanto o enganche de la persona trabajadora, y descontado de su salario posteriormente.



Área de evaluación: Contratos, orientación y capacitación

Al evaluar los contratos, la orientación y la capacitación, las empresas comprenderán la manera en que se informa a las personas trabajadoras sobre sus derechos legales, sus responsabilidades, las políticas de la empresa y las condiciones de empleo; la forma en que la empresa asegura que las personas trabajadoras comprendan claramente las políticas y las condiciones; y si estas políticas y condiciones son presentadas a las personas trabajadoras en un lenguaje que puedan comprender.

Las empresas deben asegurarse de que las condiciones laborales, salariales y de vivienda pactadas durante el reclutamiento son las mismas que las personas reciben al inicio y hasta el fin del empleo.

Todas las personas trabajadoras deben haber firmado un contrato. En el caso de personas trabajadoras migrantes internacionales, deberán contar con un contrato firmado en su país de origen y aprobado por las autoridades de ese país. En muchos casos, estos contratos son elaborados como contratos estándar avalados por las autoridades gubernamentales para facilitar su traslado al exterior.

En cualquier caso, luego de la llegada al país de destino, algunas empresas solicitan a las personas trabajadoras que firmen acuerdos complementarios. Estos acuerdos usualmente contienen términos adicionales o condiciones que pueden ser distintos de las pactadas y desfavorables para las personas trabajadoras, por lo cual, a su llegada, las personas trabajadoras no están en una posición para negociar los términos o rehusarse a firmar esos acuerdos complementarios.

Las empresas deben tener en cuenta quién proporciona la capacitación a las personas trabajadoras, si esa capacitación cumple con los requisitos legales y de su Código de Conducta, y si es efectiva; es decir, si las personas trabajadoras cuentan con el nivel de conocimiento deseable para poner en práctica estas herramientas y ejercer sus derechos. En todo momento, **las capacitaciones deberán incluir elementos de derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo, prevención del acoso laboral y sexual y mecanismos de presentación de quejas y denuncias internas o externas.**

Información que debe recabarse respecto a la evaluación de contratos, orientación y capacitación:



- ▶ Copias de todos los contratos de empleo, incluyendo contratos modelo del país o comunidad de origen, modificaciones contractuales y una muestra aleatoria de contratos firmados por las personas trabajadoras (asegurándose que la muestra incluye representación de todas las personas trabajadoras de todos los países de origen, idiomas hablados, tareas asignadas, etc.).
- ▶ Evidencia de que las personas trabajadoras comprenden los términos y condiciones del contrato.
- ▶ Descripción y contenido de los programas de capacitación proporcionados por el intermediario laboral o por la institución correspondiente.
- ▶ Capacitación proporcionada antes y después de la llegada, así como la documentación y los materiales correspondientes.
- ▶ Registros de asistencia a la capacitación y medición de conocimientos (verificación de la comprensión por parte de las personas trabajadoras).
- ▶ Listado de los idiomas que hablan las personas trabajadoras.
- ▶ Evidencia de la comprensión de los contenidos de la capacitación por parte de las personas trabajadoras.
Calificaciones de las instituciones que realizan la capacitación.
- ▶ Habilidades y capacidades en idiomas de las instituciones o responsables de la capacitación.
- ▶ Si la capacitación se desarrolla por parte de la empresa o se subcontrata.



Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- Procedimientos poco claros para conducir la capacitación antes de la partida y durante la llegada de las nuevas contrataciones.
- Información proporcionada a las personas trabajadoras no es consistente con los contratos de empleo, los requisitos legales correspondientes y las políticas y procedimientos de la empresa.
- Los contratos no están en un idioma que las personas trabajadoras comprendan.
- Los contratos proporcionados por las personas trabajadoras y los empleadores son inconsistentes.
- Los contratos no contienen todos los detalles requeridos por la legislación o por la política de la empresa.
- La capacitación es desarrollada por el intermediario laboral o un subcontratista, lo cual puede resultar en un mensaje inconsistente o no contar con información suficiente.
- La capacitación se concentra en las obligaciones contractuales de la persona trabajadora y omite la mención de sus derechos, o menciona los derechos sin incluir los mecanismos de ejercicio de los mismos.
- La capacitación es desarrollada en un idioma que las personas trabajadoras no comprenden.
- Los intermediarios laborales cobran cuotas de capacitación a las personas trabajadoras.
- Se requiere que las personas trabajadoras paguen por su capacitación (lo que puede resultar en que las personas trabajadoras no puedan finalizar su contrato a voluntad).



Área de evaluación: Salarios y prestaciones

Las prácticas de las empresas agrícolas y los intermediarios laborales respecto a salarios y prestaciones tienen un impacto sobre la capacidad de la mano de obra de trabajar de manera voluntaria, y por lo mismo, son factores de riesgo de abuso laboral.

Algunas prácticas específicas que representan riesgos incluyen el pago por debajo del salario mínimo, pagos atrasados o retención de los mismos, así como deducciones no autorizadas. **Una evaluación de estas condiciones ayudará a las empresas a determinar si las personas trabajadoras reciben el pago del salario acordado; si sus salarios son pagados de la manera convenida, y si las personas trabajadoras pueden renunciar sin sacrificar las horas trabajadas con anterioridad o tener otras sanciones financieras.**

Si existen deducciones o retenciones de los salarios, una evaluación ayudará a que las empresas determinen si las deducciones son requeridas o aprobadas por las regulaciones vigentes y, de no ser este el caso, si esas prácticas pueden dar lugar a abusos laborales.

Estos elementos son de alta importancia en el sector agrícola, donde las personas trabajadoras con frecuencia reciben sus pagos bajo la modalidad de trabajo a destajo o dentro de sistemas de cuotas que pueden promover el trabajo infantil o jornadas laborales que superan el límite de horas extraordinarias permitido.

Información que debe recopilarse respecto a salario y prestaciones:



- ▶ Copias de los recibos de nómina, recibos de pago, tarjetas de registro de horas, listas de presencia, boletas o tickets por pago a destajo.
- ▶ Monto del salario mínimo legal o del salario establecido en virtud de los contratos colectivos de trabajo según sea el caso.



- ▶ Requisitos legales relativos a salarios y beneficios, incluyendo el pago de horas extra, feriados, vacaciones y seguridad social.
 - Listado de personas trabajadoras consideradas “de planta” y “eventuales”, detallando aquellos que se encuentren bajo regímenes fiscales de excepción.
- ▶ Prácticas de pago:
 - Métodos de pago de salarios.
 - Formas de pago de salarios (en efectivo, depósitos en cuentas bancarias, etc.)
 - Listado de las personas que deben pagar a las personas trabajadoras (de especial importancia cuando se paga en efectivo).
 - Listado de quienes tienen acceso a las cuentas bancarias para el pago de salarios de las personas trabajadoras.
 - Listado de las personas que están involucradas en determinar el pago total ganado por las personas trabajadoras (especialmente importante cuando se paga por trabajo a destajo).
 - Detalles de la periodicidad y ciclos de la nómina.
 - Fechas de pago (número de días transcurridos entre el último día trabajo hasta el día de pago).
- ▶ Estructura de los pagos:
 - Tarifa básica de pago.
 - Tarifas de pago por horas extra u otras tarifas de pago no regulares (feriados, días de descanso, etc.).
 - Si se han entregado adelantos y dinero para el pago de gastos.
 - Si se han utilizado sistemas de pago a destajo o por cuotas y sus términos.
 - Estructura y términos de cualquier sistema de bonificación.
- ▶ Deducciones:
 - Deducciones requeridas por ley (como los descuentos para la seguridad social).
 - Listado de todas las deducciones que han tenido lugar en la práctica.
 - Detalles de cualquier programa de ahorros implementado.

- ▶ Prestaciones.
- ▶ Evidencia de la comprensión por parte de las personas trabajadoras de la estructura de los salarios y de los beneficios, incluyendo todas las deducciones que no son legalmente obligatorias.

Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- Pagos por debajo del salario establecido (o el mínimo) o retrasos en los pagos.
- Cálculos erróneos recurrentes, incluidos los cálculos a la baja del tiempo trabajado o de la producción obtenida por las personas trabajadoras.
- Los intermediarios laborales tienen acceso a las cuentas bancarias de las personas trabajadoras.
- Evidencia de programas obligatorios de ahorro.
- Evidencia de deducciones ilegales.
- Las personas trabajadoras no están informadas o no cuentan con suficiente información sobre los montos salariales y las deducciones.
- No se proporcionan recibos de los pagos.
- Los recibos de pagos son inexactos o no cuentan con la información crítica sobre la manera en que se calculan los salarios.
- Los recibos de pagos no se proporcionan en un idioma que las personas trabajadoras puedan comprender.
- Los recibos de pago de las personas trabajadoras no corresponden con los registros proporcionados por el empleador o el intermediario laboral.
- Las personas trabajadoras no han firmado como constancia de haber recibido los ingresos.
- En el caso de pago a destajo, inconformidad sobre la manera en la que fue medido o pesada la producción.

Área de evaluación: Préstamos, depósitos y deducciones

Para tener una imagen clara de la vulnerabilidad de la fuerza de trabajo ante los abusos laborales, las empresas querrán una contabilidad completa de todos los préstamos, depósitos y deducciones a las cuales las personas trabajadoras están sujetas. **Para determinar la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, las empresas deben comprender el propósito, legalidad y los métodos de recaudación de las cuotas, depósitos y deducciones.**

Además, las empresas necesitan saber la manera en que las personas trabajadoras pagan por esas cuotas y si los esquemas de pago restringen la capacidad de esas personas de dar por terminados sus contratos.

Información que debe recopilarse respecto a préstamos, depósitos y deducciones:



- ▶ Monto del enganche o adelanto durante el momento de reclutamiento, y método de reembolso.
- ▶ Si las personas trabajadoras deben dinero a los intermediadores laborales en cualquier punto del ciclo de empleo.
- ▶ Artículos o servicios por los cuales las personas trabajadoras adquieren préstamos o solicitan adelantos.
- ▶ Cualquier interés por el cual las personas trabajadoras pueden ser responsables de préstamos o adelantos.
- ▶ Si existe alguna fianza o depósito de garantía.
- ▶ Ahorros administrados por el intermediario laboral.
 - Dónde se mantienen o son depositados los ahorros y quién tiene acceso a ellos.
 - La manera en que las personas trabajadoras autorizan o acceder a participar de programas de ahorro.
 - Si las personas trabajadoras tienen acceso sin restricciones a sus ahorros.
 - Términos mediante los cuales los ahorros son devueltos a las personas trabajadoras.

- ▶ Listado de todas las deducciones al salario (cobros disciplinarios o multas, alimentos, alojamiento, uniformes, herramientas, equipos de protección personal, agua, gas, leña, servicios de preparación de alimentos o limpieza, etc.)
- ▶ Si las deducciones a los pagos se registran en los recibos de pago.
- ▶ Copias para las personas trabajadoras de los pagos por cualquier cobro que se les haya hecho.

Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- Se cobran cuotas a las personas trabajadoras por parte de los intermediadores de empleo por servicios o por administración.
- Se induce o fomenta que las personas trabajadoras tomen préstamos del intermediario laboral a tasas de interés excesivamente altas o con términos de pago exagerados.
- Se requiere que las personas trabajadoras efectúen depósitos antes de tomar el empleo o durante el empleo.
- Se les proporciona a las personas trabajadoras (o a sus familias) adelantos de efectivo o suministros en especie. En algunos casos, su valor es deducido de sus pagos y/o les cobran altas tasas de interés, lo cual aumenta la vulnerabilidad a servidumbre por deudas.
- Las personas trabajadoras (o sus familias) terminan las temporadas agrícolas con deudas mayores que aquellas con las que contaban al inicio de la temporada.
- Las personas trabajadoras son mal informadas sobre los términos o el monto total de los préstamos o las deducciones.
- Deducciones automáticas para pago de préstamos que son realizadas al salario de las personas trabajadoras.
- Las personas trabajadoras no tienen acceso a los ingresos o a sus cuentas bancarias en cualquier punto.
- Las personas trabajadoras no dan su consentimiento informado para cualquier programa de ahorros.

- Las personas trabajadoras “aceptan” recibir su salario al final de la temporada, como manera de garantizar su empleo durante un periodo determinado.
- Las personas pierden el salario ganado si deciden renunciar antes del fin de su contrato.
- Los intermediarios laborales recurren a amenazas de listas negras individuales, familiares o comunitarias si alguien decide poner fin al contrato antes de tiempo.



Área de evaluación: Alojamiento y transporte

Las empresas agrícolas querrán conocer todos los detalles del alojamiento proporcionado a las personas trabajadoras, especialmente si esas personas no tienen otra opción más que confiar en el intermediario laboral para obtener alojamiento.

Las empresas deben verificar que el intermediario laboral ha implementado un plan de alojamiento; que ese alojamiento proporcionado a las personas trabajadoras cumpla con las normas locales de vivienda y seguridad, así como cualquier estándar establecido por los clientes o por sus políticas internas, es cómodo y seguro; y si las personas trabajadoras pueden ingresar o salir libremente de las instalaciones. Las empresas necesitan proporcionar viviendas adecuadas a sus trabajadores y verificar, en el caso que el alojamiento sea proporcionado por la agencia, que las reglas y regulaciones del alojamiento o de los dormitorios y que no existan restricciones exageradas para la libertad de movimiento de las personas trabajadoras.

La evaluación también debería incluir detalles de la persona a cargo del alojamiento, cuáles son sus tareas y funciones y si se encuentran adecuadamente capacitadas para cumplir con esa tarea. Se deben tomar en cuenta los gastos relacionados y también debería examinarse si esos alojamientos no se proporcionan de manera gratuita. Las empresas necesitan conocer cuánto se cobra, cómo recolectan los pagos y si éstos se hacen con montos razonables. **El cobro a las personas trabajadoras por el uso de alojamientos proporcionados -o gestionados- por el empleador no deberían exceder los costos de alojamientos similares en el área.**

El transporte entre la comunidad de origen y el lugar de empleo deberá ser digno, seguro, y para las personas que residen a más de 100 km del lugar de empleo, gratuito. Los empleadores, contratistas, y en su defecto, los transportistas, deberán contar con seguros de accidente laboral, vida y responsabilidad civil amplios para cubrir a las personas trabajadoras de manera adecuada en caso de algún percance.



Información que debe recopilarse respecto al alojamiento y transporte:



- ▶ Administrador de la residencia.
- ▶ Persona que se ocupa de los gastos generales de los alojamientos.
- ▶ Reglas para salir y entrar de las residencias.
- ▶ Otros procedimientos de seguridad de los alojamientos.
- ▶ Reglas existentes cuando el intermediario laboral proporciona u organiza la provisión de alojamiento.
- ▶ Número de personas trabajadoras por dormitorio.
- ▶ Servicios con que cuenta el alojamiento, y si representan algún costo extra para las personas trabajadoras (agua, agua potable, electricidad, gas, leña, etc.).
- ▶ Tipo y material de las camas (cemento, madera, metal, con o sin colchones o colchonetas, etc.).
- ▶ Tamaño del espacio por persona trabajadora.
- ▶ Disponibilidad de espacios para preparar y conservar en buen estado los alimentos, incluyendo número de hornillas y de refrigeradores en relación con el número de habitantes. Si no existen instalaciones para que las personas preparen sus alimentos, costos de la alimentación con relación al costo de mercado.
- ▶ Disponibilidad de almacenamientos con llave para guardar documentos de identidad u otros objetos de valor.
- ▶ Idoneidad de los medios para la evacuación (salida de emergencia).
- ▶ Descripción de los sanitarios y duchas y número de estos en relación con el número de personas y personas de diferente género.
- ▶ Integridad estructural.
- ▶ Prácticas de limpieza.
- ▶ Procedimientos de preparación ante emergencias.
- ▶ Si las personas trabajadoras se sienten seguras en el alojamiento proporcionado.
- ▶ Costo del alojamiento proporcionado a las personas trabajadoras.
- ▶ Costo de mercado de alojamientos similares en el área.
- ▶ Espacios designados para familias.
- ▶ Espacios designados para mujeres.
- ▶ En el caso en que el intermediario actúa como empleador, acceso a servicios de guardería y educación.
- ▶ Detalles sobre la flotilla de transporte -modelo, marca y año de las unidades, pagos de tenencia, seguros, licencias de los conductores, verificaciones mecánicas puntuales, etc.



Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- Las personas trabajadoras no cuentan con opciones de alojamiento.
- Los intermediadores de empleo exigen que las personas trabajadoras se alojen en instalaciones controladas por ellos mismos.
- No hay privacidad para los alojados.
- No hay separación de baños, regaderas, y alojamiento por género, donde sea necesario.
- Se implementan “toques de queda” en los alojamientos proporcionados y las personas trabajadoras no tienen posibilidad de ingresar o salir libremente de las instalaciones.
- No hay separación entre el ganado y los alojamientos para personas.
- No hay suficiente distancia entre la aplicación de agroquímicos y el alojamiento.
- Los alojamientos están visiblemente decrepitos, con escaso mantenimiento, peligrosos o insalubres.
- Las personas trabajadoras reportan condiciones inseguras, poco higiénicas o peligrosas.
- El manejo y control de pestes es inadecuado.
- Las personas trabajadoras no pueden dormir de manera adecuada para realizar sus labores debido a las condiciones en que se encuentra la vivienda.
- El alojamiento carece de servicios básicos o su costo es desproporcionado.
- Las personas trabajadoras se enferman o lesionan debido a las deficientes condiciones o al impacto de los químicos agrícolas en el alojamiento.
- Cualquier puerta que esté cerrada o bloqueada en momentos determinados.

- El personal de seguridad tiene instrucciones para evitar que las personas trabajadoras puedan salir o ingresar al alojamiento.
- Las personas trabajadoras deben entregar sus objetos de valor y sus documentos de identidad a la administración de los alojamientos para su “resguardo”.
- Las personas trabajadoras viajan hacinadas, en transporte poco seguro o en vehículos “personales” de jefes o capataces.



Área de evaluación: Documentos de identidad

Resulta crítico determinar si el intermediario laboral retiene los documentos de identidad o migratorios de las personas trabajadoras tales como pasaportes, credenciales de elector u otros objetos de valor importantes. Sin el acceso a tales artículos, las personas trabajadoras se encuentran atadas al lugar de trabajo.

Las personas trabajadoras deben tener en su poder sus documentos y artículos, por lo cual se les debe proporcionar un espacio de almacenamiento individual con llave a los cuales deben tener acceso exclusivo y sin compromiso.

Información que debe recopilarse respecto a los documentos de identidad:



- ▶ Requisitos de documentos al momento de presentar una solicitud de empleo.
- ▶ Ubicación de todos los documentos (si están bajo llave y seguros).
- ▶ Si existen requisitos legales para que las instalaciones o el intermediario laboral conserven los documentos de trabajo y de viaje de las personas trabajadoras y el proceso para que ellas puedan tener acceso a los mismos.

Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- Se requiere que las personas trabajadoras entreguen sus pasaportes, otros documentos o artículos de valor (como teléfonos celulares) al intermediario laboral o al empleador.
- Se quitan los pasaportes, otros documentos, o artículos de valor para guardarlos y se hace que las personas trabajadoras firmen un documento de renuncia a ellos para indicar su consentimiento.

- Se requiere que las personas trabajadoras entreguen una fianza o paguen un depósito para recuperar sus pasaportes, documento o artículos de valor.
- Se informa mal a las personas trabajadoras sobre su derecho a mantener seguros sus documentos o artículos de valor.
- No se proporciona a las personas trabajadoras los medios para mantener seguros sus documentos o artículos de valor.
- Las personas trabajadoras no tienen acceso a sus documentos personales o artículos de valor.
- Las personas trabajadoras reportan que su libertad de movimiento o su capacidad de renunciar en cualquier momento se ve limitada por el acceso a sus documentos o artículos de valor.



Área de evaluación: Discriminación en el reclutamiento

El intermediario laboral juega un rol esencial en el establecimiento de criterios que condicionan el acceso al empleo. Por la misma razón, es importante establecer criterios de contratación objetivos, neutros, y basados sobre competencias y habilidades, con el fin de evitar prácticas discriminatorias fundadas sobre el sexo, la edad, el origen étnico, la orientación sexual, etc. **En caso de ser necesario, se deberá exigir una capacitación sobre los principios de no discriminación para la agencia de intermediación laboral y su personal.**

Información que debe recopilarse respecto a la discriminación en el reclutamiento:



- ▶ Perfil sociodemográfico de la población contratada, desagregada por género, edad, origen étnico, etc.
- ▶ Descripción del material de difusión de los puestos.
- ▶ Entrevistas con las agencias, intermediarios y actores en la cadena de reclutamiento para identificar los elementos que consideran necesarios en el perfil laboral.

Riesgos comunes y elementos que requieren atención e intervención inmediata:



- El reclutador o sus agentes integran elementos subjetivos en la selección y reclutamiento de personal.
- Existe una sobre o subrepresentación de ciertos grupos en puestos particulares.
- Ausencia o sobrerrepresentación de ciertos grupos en el conjunto de personas contratadas.
- Los esquemas de pago difieren dependiendo del perfil de la persona trabajadora (mujeres por hora y hombres por destajo, etc.)
- Diferencia en la calidad del transporte, el alojamiento o el trato dependiendo del perfil 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. De manera alternativa, podría utilizar la herramienta ***Guía de desarrollo e implementación de mecanismos de quejas y denuncias para el reclutamiento y contratación***. Esta herramienta puede guiar la implementación de sistemas de retroalimentación de los trabajadores para que pueden incidir e ilustrar las prácticas de los intermediarios laborales y su nivel de cumplimiento con los requerimientos y expectativas que han sido establecidos por 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

