



Organización
Internacional
del Trabajo



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

**Guía para entrevistas a personas
trabajadoras sobre el reclutamiento
y la contratación**

Septiembre, 2020
Versión 1.0





Créditos

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

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la OIT y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.





Índice

1. Objetivo	05
2. Presentación	05
3. Guía para las entrevistas con personas trabajadoras	06
4. Selección y contratación	08
5. Comisiones y gastos de contratación	10
6. Contratos de empleo	13
7. Retención de documentos	15
8. Salarios y deducciones	17
9. Horas y horas extras no voluntarias	20
10. Libertad de movimiento y libertad personal	22
11. Disciplina y represalias en el lugar de trabajo	24
12. Amenazas de violencia e intimidación	25
13. Condiciones de alojamiento y vida	27
14. Libertad de asociación	29
15. Finalización del empleo	31
16. Sigüientes pasos y recomendados	33





Objetivo

El Objetivo de esta herramienta es **ayudar a las empresas a pensar cómo pueden entrevistar a sus trabajadores para detectar posibles abusos o violaciones laborales**. La práctica de entrevistar a trabajadores de manera regular también puede ayudar a las empresas a detectar posibles problemas o incumplimientos que podrían estar ocurriendo dentro de su cadena de producción y que afectan a sus trabajadores.

Presentación

Sin importar si su empresa utiliza intermediarios laborales o no, el tener sistemas para recabar información de parte de los empleados es altamente recomendable. Al mantener buenas relaciones y vías de comunicación con los trabajadores en su empresa, puede detectar posibles inconformidades, problemas, o inclusive incumplimientos con sus políticas o prácticas.

Esta herramienta proporciona un conjunto de ejemplos de preguntas para realizar entrevistas a personas trabajadoras respecto a sus experiencias durante la selección y contratación, y apunta a recomendaciones para conducirlas. Sin importar si las personas trabajadoras hayan sido seleccionadas y contratadas por intermediarios laborales o no, e incluso teniendo sistemas de control y monitoreo de los intermediarios, las personas más afectadas por cualquier incumplimiento son las personas trabajadoras. Por lo tanto, es imprescindible que se entreviste a personas trabajadoras que hayan sido contratados por intermediarios que trabajan en su empresa para saber si sus sistemas de mitigación de riesgos están funcionando.



Es sumamente importante llevar a cabo entrevistas con los trabajadores porque en muchos casos son las únicas personas (además de los mismos intermediarios laborales) que tienen conocimiento sobre las prácticas de reclutamiento y contratación, y a diferencia de los intermediarios laborales, no tienen incentivos para esconder las violaciones laborales. Las condiciones que se exploran en esta herramienta retoman los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Guía para las entrevistas con personas trabajadoras

La razón de llevar a cabo entrevistas con las personas trabajadoras agrícolas en general y las personas trabajadoras migrantes en particular - ya sean migrantes internos o internacionales - es que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Las personas trabajadoras suelen rehusarse a hablar abiertamente sobre temas personales y condiciones de trabajo, y puede ser aún más complicado para ellas hablar sobre la manera en que fueron reclutadas o sobre su situación actual.

Para mejorar las probabilidades de ganarse la confianza de las personas trabajadoras, **las empresas deberían considerar el uso de entrevistadores independientes, especialmente capacitados (no sólo en las políticas de la compañía sino también sobre los requerimientos legales nacionales y los indicadores de trabajo forzoso, entre otros) y que hablan el o los idiomas utilizados por la población entrevistada para que realicen las entrevistas lejos del lugar de trabajo siempre que sea posible.** Si el personal de la empresa lleva a cabo las entrevistas, es igualmente importante que sean entrenados en los temas relevantes. Para estos entrevistadores internos, el elemento más importante que se debe tener en cuenta para una buena entrevista es construir una relación con las personas trabajadoras, crear espacio para el diálogo y desarrollar una conversación auténtica en lugar de utilizar esta guía como una lista de comprobación también conocida como una “checklist”).

Además, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones al momento de realizar entrevistas con personas trabajadoras:

 **Informar** a las personas trabajadoras cuál es el **propósito de la entrevista**, incluyendo el uso que se dará a la información.

 Explicar a las personas trabajadoras que su participación es **completamente voluntaria** y que pueden abandonar la entrevista libremente en cualquier momento.

 Asegurar a las personas trabajadoras que cualquier información que proporcionen será **confidencial y que no tendrán ninguna represalia** por participar en la entrevista.



Asegurar a las personas trabajadoras que se les **pagará por el tiempo invertido en las entrevistas** cuando tengan lugar durante las horas de trabajo.



Explicar a las personas trabajadoras que la entrevista **no necesariamente representa una manera para resolver todas las quejas individuales** (aunque las cuestiones de “cero tolerancia” como acoso o trata de personas¹ siempre deberían ser atendidas de inmediato de acuerdo a las políticas de cada empresa) o mejorar en términos generales las condiciones del lugar de trabajo. El procedimiento de quejas es el que debe utilizarse para este propósito.



Las entrevistas deben realizarse en un lugar con la **suficiente privacidad respecto del jefe de cuadrilla o cabo**, quien puede fungir como un intermediario de empleo informal para los miembros de la cuadrilla².



Tener en cuenta que algunas de las personas trabajadoras más vulnerables en las cadenas de suministro pueden trabajar fuera de las horas regulares laborales dentro de los horarios laborales menos atractivos. **Deben tomarse medidas para ajustarse al horario de estas personas trabajadoras**, incluyendo consideraciones de horario para las personas con responsabilidades familiares, sobre todo mujeres con niños a cargo.



Finalmente, para concluir con la entrevista, vuelva a asegurar a las personas trabajadoras sobre la **confidencialidad de la información** y hágalas saber que **no deben sufrir ningún tipo de represalia por su participación en la entrevista**, además de compartirlas la información de contacto en caso de que sufran de algún tipo de represalia o quieran proporcionar información adicional.

A continuación se presenta una lista de preguntas que se podrían utilizar en una entrevista. Las personas que entrevistan deberían seleccionar las preguntas que son más apropiadas para la situación que está siendo evaluada. Las preguntas son una guía, por lo que el lenguaje a utilizar debe ajustarse a la cultura local y al nivel educativo de las personas que serán entrevistadas.

¹ En México, el número para denunciar casos de trata de personas es el 01 800 5533 000 número de la Comisión Intersecretarial Contra la Trata de Personas.

² Martin, Philip. “Migrant Workers in Commercial Agriculture.” ILO. 2016.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_538710.pdf

Formación de los Entrevistadores:



Se recomienda que los entrevistadores de personas trabajadoras sean independientes, especialmente capacitados, y que hablan el o los idiomas utilizados por la población entrevistada para que realicen las entrevistas lejos del lugar de trabajo siempre que sea posible. Sin importar si los entrevistadores son internos o externos, es imprescindible que cuando menos estén entrenados en los siguientes temas:

- **Políticas de la compañía**
- **Leyes laborales de México**
- **Convenciones de la OIT, incluyendo indicadores de trabajo forzoso**
- **Fundamentos legales de la trata de personas.**
- **Cómo adquirir consentimiento libre e informado**

Se recomienda que también reciban entrenamiento sobre los siguientes temas:

- **Perspectiva de género**
- **Privacidad de datos**
- **Sensibilidad cultural**
- **Múltiples idiomas**

Selección y contratación

Hay muchas etapas en el proceso de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras, y también pueden haber muchos intermediarios laborales en el proceso. Es importante discutir el proceso de reclutamiento y contratación con las personas trabajadoras de manera que se comprenda mejor el proceso, sus actores y circunstancias involucradas para colocarles en el lugar de empleo. En el sector agrícola, la subcontratación es común. Al enfrentar presiones para mantener los precios bajos, las empresas de todos los tamaños pueden depender de intermediarios laborales para la selección de personas trabajadoras estacionales o eventuales. Los intermediarios laborales organizan y seleccionan a personas trabajadoras, conduciéndolas hasta las empresas agrícolas para completar las cosechas.

Todos los entrevistadores deberían tener en cuenta los términos locales utilizados para denominar a los intermediarios laborales.

Los siguientes son algunos de los temas que los entrevistadores deben discutir con las personas trabajadoras:

- ¿Cuál fue el proceso que le llevo de su comunidad al lugar de trabajo?
- ¿Dónde fue usted reclutado(a) para su trabajo actual?
- ¿Cómo se enteró del trabajo?
- ¿Cuántos intermediarios laborales estuvieron involucrados en su reclutamiento?
- ¿Cuál es el nombre de cada uno de los intermediarios laborales o las agencias de reclutamiento involucradas?
Al momento de su reclutamiento, ¿recibió una explicación detallada de...
 - ¿La ubicación del trabajo?
 - ¿Requerimientos y tareas del trabajo?
 - ¿Sus derechos y responsabilidades en el trabajo, y también los de su empleador?
 - ¿Duración del contrato?
 - ¿Ingresos previstos?
 - ¿Condiciones del empleo y del trabajo?
 - ¿Condiciones de vida?
 - ¿Lo que hay que hacer cuando se presenten problemas y a quién decírselo (mecanismos de queja)?
- ¿Hubo cambios entre lo que le informaron al momento del reclutamiento con su experiencia cuando llegó?
- ¿Le dieron la información con suficiente antelación a la fecha de salida de su comunidad?
- ¿Le dieron la información en un idioma que usted comprende?
- ¿Fue usted contratado(a) y/o supervisado(a) por un intermediario laboral subcontratado?
 - ¿Quién le contrató para el trabajo?
 - ¿Quién supervisó/supervisa su trabajo?

Comisiones y gastos de contratación

Al evaluar los factores de riesgo relacionados con el reclutamiento y contratación, es esencial obtener un panorama detallado de todos los gastos incurridos por las personas trabajadoras para obtener sus empleos, así como la manera en que esas personas los financian. Las preguntas que se presentan a continuación pueden ayudar a determinar la gama completa de comisiones y/o gastos que las personas trabajadoras podrían haber pagado para obtener el empleo, y los términos de cualquier arreglo financiero en los que la persona trabajadora podría haber entrado para financiarlos. Mientras que las personas trabajadoras migrantes están en un riesgo mayor de pagar comisiones o gastos ilegales de reclutamiento, cualquier persona trabajadora comprometida con un intermediario laboral puede haber pagado cuotas en el proceso de contratación. Los siguientes son ejemplos de preguntas que puede realizar a las personas trabajadoras sobre sus experiencias de selección:

- ¿Le dijo el intermediario laboral que era necesario realizar algún pago (como gastos de reclutamiento, administrativos u otros costos) para obtener el empleo?
- ¿Recibió un adelanto de sus ganancias?
 - ¿Cuánto fue?
 - ¿Usted considera esa suma significativa?
- ¿Hizo algún pago (como tarifas de servicio, colocación o selección) a algún intermediario laboral?
 - Si fue sí, ¿para qué era el pago y cuánto pagó?
 - ¿Le explicaron para qué era el pago?
- ¿Le proporcionó el intermediario laboral una lista de los costos para obtener el empleo (un detalle desglosado de las tarifas o gastos pagados)?
 - Si fue así, ¿Cuáles fueron las cuotas que cubrió con su pago?
¿Cuál fue el costo de cada una de las tarifas?
- ¿Le entregaron recibos por todos los pagos de cuotas y gastos que realizó para obtener el empleo?
- ¿Tomó algún préstamo para pagar por esas tarifas?
 - ¿De cuánto fue?
 - ¿Quién se lo prestó?
 - ¿Tiene que pagar intereses?

- ¿Sabe de cuánto es la tasa de interés? ¿Le dijeron de cuánto era la tasa de interés antes de tomar el préstamo?

Si la persona trabajadora es migrante internacional:

- ¿Quién se ocupó de los trámites de sus documentos de viaje, tales como permisos, visa y pasaporte?

- ¿Le cobraron alguna tarifa por esos servicios?

- Si fue así, ¿De cuánto fue la tarifa?

- ¿Tenía usted todos los documentos necesarios para el trámite de los documentos de viaje?

- Si no, ¿Quién obtuvo los documentos que le faltaban?

- ¿Le cobraron por obtener esos documentos? ¿Quién?

Le cobraron:

- Comisión para el reclutador
- Comisión de contratación
- Capacitaciones hechas antes de partir
- Fotos
- Fotocopias
- Notarización
- Pruebas médicas
- Pruebas de embarazo
- Pruebas de algún otro tipo (de aptitud, lingüístico, etc.)
- Seguro Social, medico, u otro
- Transporte
 - ¿Cuánto le costó el viaje? ¿Quién pagará el viaje de vuelta? ¿Su empleador o usted?
- Otros (por favor, explique)_____



Prácticas que requieren atención e intervención:



- Se han **cobrado cuotas de reclutamiento o gastos de viaje** (si vienen de más de 100km de distancia del lugar de trabajo) a las personas trabajadoras.
- Se han dado **avances o adelantos significativos** condicionados al cumplimiento de un cierto número de días/semanas en el empleo (enganches).
- **Las cuotas o los gastos pagados** por las personas trabajadoras son utilizadas para atar a las personas trabajadoras a sus trabajos bajo cualquier forma.
- Las **tasas de interés de cualquier préstamo o adelantos** de dinero usados para pagar las cuotas son utilizadas para obligar a las personas trabajadoras a trabajar. La vulnerabilidad es especialmente alta cuando la deuda se ha contraído con el empleador o con el intermediario laboral.
- Las personas trabajadoras informan que han pagado cuotas, pero **no pueden proporcionar detalles** sobre los montos pagados o a quién hicieron los pagos.
- Las personas trabajadoras informan que han pagado cuotas pero **no pueden proporcionar ninguna cuenta por escrito** (en el caso de los intermediarios laborales informales, puede ser incluso un recibo escrito a mano, etc.).

Nota para las empresas que exportan hacia los Estados Unidos:

Debe notarse que la **Regulación Federal de Adquisiciones: para poner fin a la trata de personas**, prohíbe todas las cuotas de reclutamiento. Para revisar el listado detallado de las cuotas que las personas trabajadoras pueden encontrar, véase:

<http://responsiblerecruitmenttoolkit.org/wp-content/uploads/Eliminating-Recruitment-and-Employment-Fees-Charged-to-Workers-in-Supply-Chains.pdf>

Contratos de empleo

Los contratos de empleo formales y firmados entre la persona trabajadora y el empleador o el intermediario laboral son acuerdos jurídicamente vinculantes (obligatorios bajo la Ley Federal del Trabajo o LFT) y necesarios para proteger el empleo de las personas trabajadoras. Son la clave del monitoreo del cumplimiento de los estándares sociales, además de ser esenciales para aclarar la relación de trabajo, así como sus términos y condiciones. Al evaluar el reclutamiento y contratación de las personas trabajadoras, las empresas deben examinar copias de estos contratos para determinar los niveles de los salarios y otros derechos establecidos en el contrato; también es necesario comprender cómo y cuándo el contrato fue firmado, y bajo qué condiciones.

Las personas trabajadoras agrícolas pueden tener diferentes tipos de acuerdos contractuales, como trabajadores asalariados, arrendatarios, aparceros, pequeños agricultores bajo contrato, estacionales, eventuales o jornaleros. Mientras que el contenido y la forma de los contratos pueden diferir los términos específicos, **las empresas deben asegurarse que los siguientes temas se toman en cuenta durante la entrevista con las personas trabajadoras: tipo de acuerdo contractual (contrato de empleo, contrato de aparcería, nota de una agencia de colocación por día de trabajo), duración del contrato, naturaleza del trabajo, horas de trabajo, salarios, modo de pago, periodos de pagos, ropa protectora necesaria, transporte (si aplica), y términos del arrendamiento o alojamiento (si aplica).**

En muchos casos, el hombre es considerado como el jefe del hogar, y solo se le proporciona al hombre un contrato verbal o algunas veces escrito, mientras su esposa e hijos ayudan con la producción. En este caso, todas las personas que realizan actividades laborales deberían contar con un contrato de trabajo escrito, además de tomar en cuenta que está prohibido que cualquier menor de 18 años esté empleado en actividades agrícolas.

Considere discutir estos temas con las personas trabajadoras como una parte importante del proceso de entrevista:



¿Firmó un contrato para el trabajo?

- De ser así, ¿con quién firmó el contrato: empresa / empleador / propietario o el intermediario laboral?
- ¿Le dieron una copia del contrato para que lo revisara antes de firmarlo?
- Una vez firmado, ¿le dieron una copia del contrato firmado?
- ¿Estaba el contrato escrito en un idioma que entiende y/o que usted puede leer?
- ¿Fue fácil entender todo en el contrato? De no ser así, ¿qué partes no entendió?
- ¿Cuándo y dónde fue firmado el contrato? (por ejemplo, antes de su partida o al momento de su llegada al lugar de trabajo)
- ¿Firmó usted varios juegos de los contratos de empleo? De ser así, ¿tenían todos los juegos el mismo contenido y, de no ser así, cuáles eran las diferencias? ¿le explicaron esas diferencias? y ¿cuáles fueron las razones que le dieron?

¿Le explicaron los términos del contrato de empleo? Si sí, ¿quién le explicó los términos?

¿Los detalles en su contrato de empleo eran consistentes con los detalles que le proporcionaron al momento del reclutamiento? De no ser así, ¿cuáles fueron las diferencias?

¿Son los términos actuales y condiciones del empleo, consistentes con los que se describen en el contrato de empleo?

¿Su contrato original fue modificado de alguna manera después de que lo firmara? Si sí, ¿esas modificaciones mejoraron o empeoraron sus condiciones de empleo? ¿Esas modificaciones fueron hechas con su conocimiento previo y su consentimiento por escrito?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras **no tienen contratos escritos**.
- Los contratos **no están en un idioma** que las personas trabajadoras puedan comprender.
- Los contratos fueron **firmados después del inicio del empleo**.

- Los contratos proporcionados por las personas trabajadoras y por los empleadores **no corresponden entre sí**.
- Las personas trabajadoras informan que los términos de empleo **no son consistentes con el contrato**.
- Las personas trabajadoras informan que han **firmado contratos en blanco** o que ha habido sustituciones de contratos.
- Los contratos **no contienen todos los detalles requeridos** por la legislación y las políticas de la empresa.
- Los términos del contrato **violan la política de la empresa** o del proveedor.
- Los términos del contrato **violan las regulaciones pertinentes** de los estados correspondientes.

Retención de documentos

Confiscar, destruir, retener o negar el acceso a los documentos personales puede ser una forma de coerción que deja a las personas trabajadoras en una posición vulnerable a los abusos laborales. La retención de documentos es también un indicador de trabajo forzoso de acuerdo a la OIT. Cuando los intermediarios laborales les quitan los pasaportes, permisos de residencia o de trabajo, tarjetas del seguro social, documentos de identificación personal e incluso tarjetas de cajeros automáticos, no sólo limitan la libertad personal y de movimiento de las personas trabajadoras, sino que también las amarran a su intermediario laboral, limitando su capacidad de dar por terminado su contrato de empleo o de dejar el trabajo sin la amenaza o riesgo de perder sus pertenencias.

En muchos casos, también significa que las personas trabajadoras no son capaces de acceder a un nuevo empleo o hacer uso de los beneficios de seguridad social a los que tienen derecho, y en el caso de los migrantes internacionales, son vulnerables a la deportación o detención por parte de las autoridades migratorias. Es indispensable que las empresas aborden los siguientes aspectos en las entrevistas a personas trabajadoras:



- ¿Entregó usted algún documento original emitido por una autoridad gubernamental como identificaciones, pasaportes o permisos de trabajo al intermediario laboral, la agencia de empleo u otro tipo de agente de intermediación laboral (como pasaporte, permiso de residencia, autorización de trabajo, documentos de identidad, tarjetas de cajero automático u otros documentos de viaje)? ¿Conoce usted cuál fue la razón para eso?
- ¿Por qué le entregó sus documentos (ellos le preguntaron, se los pidieron, usted les pidió que se los guardaran)?
- ¿Tiene acceso a los documentos siempre que los necesita?
- ¿Qué necesita hacer para tener acceso o recuperar sus documentos?
- Si retuvieron sus documentos ¿le dieron una copia?
- ¿Sabe si hay una persona responsable de darle acceso a sus documentos si usted los necesita?
- ¿Es difícil acceder a sus documentos? ¿Por qué?
- ¿Tiene usted un lugar seguro, con llave para guardar sus documentos y cualquier otro objeto de valor?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras **no tienen acceso** a sus documentos personales o artículos de valor.
- Las personas trabajadoras informan que **su libertad de movimiento ha sido limitada** por la incapacidad de acceder a sus documentos y/o artículos de valor.
- Las personas trabajadoras informan que su habilidad para acceder a mecanismos de queja o a otros beneficios **se ha visto limitada** por la incapacidad de acceder a sus documentos.
- Las personas trabajadoras **no tienen un espacio** de almacenamiento seguro y con llave para sus pertenencias personales.
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o UNODC por sus siglas en inglés).

Salarios y deducciones

Los sistemas de pago de salarios pueden variar en el sector agrícola, creando riesgos de pagos insuficientes, o retrasos en el pago, especialmente cuando las personas trabajadoras son supervisadas y/o reciben sus pagos de intermediarios laborales externos. Los pagos retrasados pueden ocasionar también que las personas trabajadoras estén más inclinados a solicitar préstamos de su empleador o de otras fuentes para cubrir sus gastos de vida.

Puede haber riesgo de trabajo infantil cuando las niñas y niños acompañan a sus familias, especialmente cuando las personas trabajadoras son pagadas por destajo, tarea u obra. El uso de sistemas de cuotas o de pago a destajo pueden promover jornadas laborales con horas extraordinarias superiores al límite legal e incluso puede incentivar el trabajo infantil.

La meta definitiva es que los empleados tengan un sistema transparente que documente la cantidad de trabajo que realiza una persona trabajadora: el sistema de salarios, el número de horas trabajadas o de unidades completadas, pagos de horas extra, y cuánto dinero reciben las personas trabajadoras después de aplicar las deducciones permitidas por ley. Las personas trabajadoras deberían recibir un recibo de pago, aunque sea escrito a mano, que tanto la persona trabajadora como el empleador puedan verificar que es correcto.

Para establecer un panorama claro de las condiciones de salarios, las empresas pueden desear discutir los siguientes aspectos con las personas trabajadoras:

- ¿Quién le paga el salario? ¿Le paga su intermediario laboral u otro intermediario externo?
- ¿Cómo le pagan? (por ejemplo, por hora, por día, a destajo, un porcentaje de la cosecha; en efectivo, por cheque, a través de un depósito bancario, con la cosecha, o con vales de la tienda de la empresa).
 - ¿Trabajan sus hijos o algún otro miembro de su familia con usted? Si es así, ¿Por qué?



- Si los niños u otros miembros de su familia trabajan con usted, ¿ellos reciben su propio salario o pagos a destajo por el trabajo que realizan?
- Si le pagan a destajo, ¿le garantizan un pago mínimo independiente de su producción?
- Si le pagan a destajo, el salario diario dividido por el número de horas trabajadas corresponde por lo menos al salario mínimo vigente en todo momento de la temporada?
- ¿Tiene que cumplir cuotas de producción?
- ¿Cómo le pagan? (en efectivo, con cheque, a través de depósito directo, en especie).
- Si es con cheque, ¿Puede retirar su dinero en el momento que lo desee?
 - Si es con depósito en cuenta bancaria, ¿puede retirar los fondos en el momento que usted lo desea?
- ¿Le entregan un recibo de pago o un comprobante de su salario el día de pago? De ser así, ¿Este recibo o comprobante se encuentra en un idioma que Usted comprende? ¿Puede describir lo que contiene?
- ¿Se realizan deducciones de su salario? De ser así, ¿cuánto le deducen y para qué? (por ejemplo, comidas, transporte, alojamiento, seguridad social, herramientas, otros) ¿Le describieron las posibles deducciones antes de que usted firmara su contrato o comenzara el trabajo?
- ¿Ha recibido un adelanto de su salario o un préstamo del intermediario laboral o de algún otro tipo de intermediario? De ser así, ¿cuáles fueron los términos de este préstamo, incluyendo la tasa de interés y el período de financiamiento? ¿Han cambiado los términos del préstamo sin su consentimiento?
- ¿Con cuánta frecuencia le pagan? (quincenalmente o en plazos mayores) ¿recibe su pago a tiempo?
- ¿Alguna vez le han retrasado o retenido el pago de su salario, aunque sea una porción de él (como castigo, hasta el final de su empleo, hasta que finaliza la cosecha o hasta que le pagan a su intermediario laboral)? De ser así, ¿Porqué?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras **no reciben recibos de pago** o se proporcionan los cálculos por escrito en un idioma que no puedan comprender.
- Los recibos de pago **no son correctos o no contienen los detalles adecuados** sobre cómo se calculan los salarios o las ganancias, o las personas trabajadoras no sienten que pueden verificar los cálculos. (por ejemplo, si las personas trabajadoras reciben sus pagos a destajo, pero se les excluye del proceso de peso/medida/graduación de su parte del material cosechado.)
- Las personas trabajadoras **no comprenden** la manera en que sus salarios y/o deducciones son calculados.
- Las personas trabajadoras sienten que **no han recibido una explicación adecuada** sobre los salarios o el sistema de pagos existente antes de comenzar a trabajar.
- Las personas trabajadoras **no son capaces de cumplir con la cuota y ganar el salario mínimo** cuando reciben un pago a destajo, a menos que incluyan la participación de su familia o recurran al trabajo infantil.
- Las personas trabajadoras **hacen referencia a otras preocupaciones** sobre los sistemas de salarios, del pago a destajo, de cuotas u otros; por ejemplo, el cumplimiento de las cuotas o el salario mínimo solo pueden alcanzarse haciendo uso de un número grande de horas extras.
- A las personas trabajadoras **no se les paga semanalmente** o hay reportes de retrasos o retención de sus salarios.
- Las personas trabajadoras (o sus familias) **reciben adelantos de efectivo y suministros en especie**, cuyo valor es deducido de sus pagos con altas tasas de interés.

- Las personas trabajadoras **reciben como pago vales** para ser canjeados exclusivamente en las tiendas de la empresa en lugar de dinero en efectivo.
- Los recibos de pago de las personas trabajadoras **no corresponden con los registros** proporcionados por el empleador.
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o UNODC por sus siglas en inglés)

Horas y horas extras no voluntarias

El tiempo limitado de las temporadas de cosecha puede dar como resultado un aumento en el número de horas extras trabajadas por algunas personas trabajadoras. Los riesgos relacionados con la violación de la jornada máxima de trabajo y el tiempo adicional obligatorio son más altos cuando las personas trabajadoras son supervisadas por un intermediario laboral externo. Abordar estas cuestiones debería ser un aspecto central en todas las entrevistas con personas trabajadoras, aún más importante cuando se trata de personas trabajadoras migrantes; haciendo las siguientes preguntas.

- Una buena estrategia consiste en pedir una descripción de su primer día. ¿Cómo es un día normal de trabajo para usted? ¿Cuánto tiempo le toma llegar hasta aquí (o hasta al área en la que trabaja)? ¿A qué hora sale normalmente?
- ¿Se le solicita que trabaje más de 8 horas por día o 48 horas por semana? ¿Con qué frecuencia? ¿Usted sabe que esas horas adicionales se llaman “horas extra”? ¿Le pagan más de lo normal por las horas adicionales a las 8 horas diarias y 48 horas semanales por semana?
- ¿Las horas extra son siempre voluntarias? De no ser así, ¿Cuáles son las circunstancias que requieren el trabajo en horas extra?

- ¿Tiene usted la libertad de negarse a trabajar horas extra sin ninguna amenaza o temor de recibir un castigo? ¿Qué sucede si usted decide no trabajar horas extra?
- ¿Le avisa el empleador, o el intermediario laboral, con anticipación cuando se requiere que trabaje horas extra?
- ¿Le permiten tomar alimentos y recesos de descanso?
- ¿Cuántos días de descanso tiene a la semana?
- ¿Recibe al menos un período de descanso de 24 horas consecutivas cada semana?
- ¿Cómo lleva usted el registro de las horas que ha trabajado?
- ¿Le pagan por el tiempo que le toma llegar al lugar de trabajo?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las horas de trabajo **exceden los límites legales o de la empresa**, cualquiera que sea más estricta.
- Los registros del intermediario laboral sobre las horas de trabajo son **inconsistentes en comparación con aquellas registradas** por las personas trabajadoras.
- Las personas trabajadoras **no son capaces de cubrir las cuotas de producción** que se les impone sin trabajar horas extra de manera regular.
- Las personas trabajadoras **no son capaces de ganar el salario mínimo** en condiciones de trabajo a destajo sin trabajar horas extra. (Nota- en 2020, el salario mínimo es de 123.22 pesos por día en el país, excepto por la Zona Libre de la Frontera Norte, que es de 185.56 pesos por día)
- Las personas trabajadoras informan que hay **horas extra obligatorias**.
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o UNODC por sus siglas en inglés).

Libertad de movimiento y libertad personal

Los intermediarios laborales pueden restringir la libertad de movimiento de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo o en los alojamientos. Las restricciones pueden estar asociadas con las reglas de los intermediarios, mismos que pueden regir las residencias de las personas trabajadoras, y en otros casos las restricciones pueden ser el resultado de la seguridad del entorno, o del estatus migratorio de las personas trabajadoras; las normas o consideraciones culturales, amenazas existentes, intimidación y acoso por parte de los intermediarios laborales o los guardias de seguridad, además de otras formas ocultas de coerción como la retención y confiscación de documentos personales o pasaportes que ya se mencionaron.

Muchas formas de restricción a la libertad de movimiento son presentadas, o excusadas, por razones completamente irracionales y son abusivas. Para hacerse una idea de este asunto complejo, aquí se presentan algunos temas que pueden incluirse en las entrevistas con personas trabajadoras respecto a su libertad de movimiento y libertad personal:

- ¿Tiene usted la libertad de abandonar el lugar de trabajo o de alojamiento en cualquier momento? De no ser así, ¿Porqué?
- ¿Existen restricciones a su libertad de movimiento en el lugar de trabajo durante las horas laborales? De ser así, ¿Cuáles son esas restricciones?
- ¿Alguna vez el personal de seguridad le restringe su libertad de movimiento en el lugar de trabajo por razones que van más allá de aquellas relacionadas con la seguridad del lugar de trabajo?
- ¿Alguna vez se le ha restringido o monitoreado el uso de las instalaciones sanitarias? ¿Tiene usted libertad de beber agua cada vez que lo desea?
- ¿Es usted libre de realizar sus obligaciones religiosas sin ninguna restricción?
- ¿Es usted libre de abandonar el lugar de trabajo inmediatamente después de que ha terminado su jornada laboral? ¿Puede usted salir del lugar de trabajo sin tener permiso durante sus horas laborales en circunstancias razonables? ¿Cuál es el procedimiento para solicitar este permiso? (por ejemplo, cuántas firmas se requieren para tener un pase de salida)

- Si usted habita en un alojamiento administrado por el intermediario laboral, ¿se requiere que resida allí como condición de su selección o empleo continuo? ¿Es usted libre de abandonar el dormitorio y vivir en otra parte? ¿Es usted libre de ir y venir como le plazca durante las horas no laborales? De no ser así, ¿cuáles son las restricciones a su libertad de movimiento?
- ¿Tiene la residencia proporcionada un toque de queda? ¿Hay alguna regla en el alojamiento que usted considere que restringe su libertad personal sin una razón?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras indican que su libertad de movimiento **está restringida**.
- Las personas trabajadoras indican que **hay una vigilancia continua**.
- Las personas trabajadoras indican que hay intentos deliberados para generar **un ambiente de aislamiento**.
- Las personas trabajadoras creen que **tienen que trabajar contra su voluntad**.
- Las personas trabajadoras se muestran **temerosas y/o ansiosas**.
- Las personas trabajadoras indican que las condiciones impuestas por su empleador o supervisor a su libertad de movimiento **tienen consecuencias negativas en otras áreas de su vida** (como la posibilidad de ver a su familia, realizar actividades religiosas, socializar, organizarse libremente, tener acceso a servicios de salud, etc.)
- Las personas trabajadoras indican haber **presenciado enojos, amenazas, o castigos** cuando hablan de dejar su trabajo o no completar el acuerdo laboral que tienen.

- Las personas trabajadoras **no saben su dirección o describir como llegar** a donde se están hospedando
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o UNODC por sus siglas en inglés).

Disciplina y represalias en el lugar de trabajo

Las medidas disciplinarias, y en particular, el despido como castigo (al trabajador o a otros miembros de su familia) o, en el caso de personas trabajadoras migrantes, las denuncias ante las autoridades migratorias pueden ser utilizadas de manera abusiva para amenazar, tomar ventaja de, y aplicar presión a las personas trabajadoras. Mientras que algunas medidas pueden justificarse como reacciones exageradas a faltas, las medidas disciplinarias no deben incluir el realizar trabajo obligatorio adicional o la obligación de trabajar. **La persona entrevistadora debería discutir las medidas disciplinarias establecidas por los intermediarios laborales y determinar que éstas sean justas, objetivas, transparentes y comunicadas a las personas trabajadoras en un idioma que puedan comprender.** Aquí hay algunas preguntas que las personas entrevistadoras pueden considerar discutir:

- ¿Cuáles son los pasos que se toman para aplicar medidas disciplinarias a las personas trabajadoras?
- ¿Qué tipo de faltas ameritan el despido?
- ¿Existe un procedimiento claro que incluye una investigación antes de que las personas trabajadoras sean despedidas?
- ¿Alguna vez le han aplicado medidas disciplinarias en su trabajo? De no ser así, ¿Sabe si alguien las ha recibido?
- ¿Alguna vez le han impuesto una multa o deducción del salario como medida disciplinaria? De ser así, ¿Puede describir las circunstancias en que eso tuvo lugar?

- ¿Alguna vez las deducciones por tardanza o tiempo no laborado excedieron el equivalente al salario del tiempo no laborado?
- ¿Involucran las medidas disciplinarias el uso de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por una infracción laboral?
- ¿Sabe si las personas trabajadoras son obligadas a firmar una carta de renuncia?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras informan sobre **castigos verbales, físicos o abuso sexual**.
- Las personas trabajadoras informan que hay **sanciones financieras** como castigo.
- Las personas trabajadoras informan que se **imponen trabajos difíciles, degradantes u obligatorios** como castigo.
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o UNODC por sus siglas en inglés).

Amenzas de violencia e intimidación

De acuerdo al convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, la “**‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.**” El acoso, la intimidación y las amenazas de uso de violencia pueden tener muchas formas en el lugar del trabajo o en los alojamientos administrados por los intermediarios laborales o los empleadores y pueden manifestarse de manera sutil o muy visible.



Pueden ser cometidos por varios agentes externos como los intermediarios laborales, supervisores, líderes de cuadrilla, administrador de dormitorios o guardias de seguridad casi en cualquier etapa de la relación laboral, incluyendo la selección y contratación. Su finalidad es asustar a las personas trabajadoras para presionarlas a aceptar algunos términos y condiciones de empleo o de alojamiento, o puede ser para forzarlas a trabajar horas extra o realizar tareas peligrosas o que ponen en riesgo su vida.

Las mujeres trabajadoras en el sector agrícola son particularmente vulnerables a la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo, donde pueden encontrarse relativamente aisladas en caso de requerir ayuda. En algunos contextos, los supervisores masculinos utilizan lenguaje sexual, y/o violento, y/o el hostigamiento para controlar a las trabajadoras femeninas.

Cualquiera que sea el caso, **la compañía debe establecer una política robusta para prevenir tales comportamientos, y las personas trabajadoras son una fuente clave de información para determinar si el empleador o el intermediario laboral cumple con ella.** Las personas entrevistadoras deberían considerar discutir lo siguiente:

- ¿Ha sido sujeto o ha observado abusos (incluyendo amenazas) verbales, físicos o acoso sexual? De ser así, ¿qué pasó, cuándo y dónde pasó, y quiénes estuvieron involucrados? ¿Este abuso continúa? ¿Se informaron los incidentes a la gerencia del empleador o al intermediario laboral? ¿Qué acciones se tomaron para corregir el abuso?
- ¿Conoce las políticas y procedimientos del empleador para tratar las quejas de acoso o abuso? (por ejemplo, modos para informar de ellos, investigación, seguimiento y sanciones).
- Para los lugares de trabajo formales, ¿Se realizan capacitaciones a las personas trabajadoras de manera regular en el lugar de trabajo para prevenir el acoso y el abuso?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras informan sobre cualquier situación reciente o de **amenazas de abusos verbales, sexuales o físicos, o de acoso** tanto para ellas mismas o para otras personas. Cualquier caso de abuso debería tratarse como un asunto de **cero-tolerancia**.
- Se detectan indicadores de **trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito o UNODC por sus siglas en inglés).

Condiciones de alojamiento y vida

En algunos casos, los intermediarios laborales o líderes de cuadrilla alojan a las personas trabajadoras agrícolas y hacen deducciones excesivas de los salarios de las personas trabajadoras por esos servicios. La vivienda proporcionada por los intermediarios laborales se encuentran muchas veces por debajo de los estándares aceptables y las personas trabajadoras generalmente no tienen otras opciones disponibles y desean continuar trabajando en las granjas. Esto también crea múltiples niveles de dependencia hacia sus intermediarios laborales.

En el caso de las personas trabajadoras agrícolas migrantes, es responsabilidad del empleador proporcionar vivienda gratuita durante el periodo de empleo. En caso de que el intermediario laboral no sólo funja como empleador, las mismas obligaciones se aplican con respecto a la vivienda. Las siguientes preguntas pueden hacerse para evaluar el riesgo:

- ¿Dónde vive? ¿El lugar es proporcionado por el intermediario laboral, el líder de cuadrilla u alguna otra forma de intermediario laboral?
- ¿Le cobran por el alojamiento? ¿Cuánto?



- ¿Le cobran por los servicios básicos – agua potable, agua, luz, gas, etc? ¿cuánto?
- ¿Le cobran por el transporte al lugar de trabajo si se lo proporcionan?
- Describa donde duerme. ¿Puede descansar bien?
- ¿Hay regaderas y baños en el lugar de alojamiento? Describa donde se baña y dónde utiliza los baños.
- ¿Existe alguna separación entre el lugar donde duermen y los establos del ganado? (si fuera el caso).
- ¿Existen instalaciones para preparar y comer los alimentos?
- Describa donde prepara sus alimentos y donde los come.
- ¿Tiene acceso continuo a agua potable?
- ¿Cuáles enfermedades comunes y/o lesiones ha sufrido usted u otras personas trabajadoras? ¿Cree que las condiciones de su alojamiento están relacionadas con sus enfermedades y/o lesiones?
- ¿Siente que tiene privacidad adecuada?
- ¿A qué riesgos están expuestas las personas trabajadoras? ¿Se siente protegida y segura en su alojamiento? De no ser así, ¿Porqué?
- ¿Tenía claro cuáles serían sus condiciones de vida antes de aceptar el trabajo?
- ¿Qué pasaría si se quejara de sus condiciones de vida?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras **deben pagar por el alojamiento y/o los servicios básicos.**
- Las personas trabajadoras informan que **se sienten desprotegidas o inseguras.**
- Las personas trabajadoras informan sobre **condiciones insalubres o peligrosas.**
- Las personas trabajadoras **no pueden presentar quejas** sobre sus condiciones de vida.
- El alojamiento se encuentra en **mal estado, con poco mantenimiento, peligroso o insalubre.**

- Las personas trabajadoras **no pueden descansar lo suficiente** para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo debido a las pobres condiciones de la vivienda.
- Las personas trabajadoras **sufren de enfermedades o lesiones** como resultado de la falta de mantenimiento de la vivienda.
- El empleador **no cuenta con registros de mantenimiento o inspección**, los que tiene no corresponden con las condiciones del alojamiento (por ejemplo, los registros muestran que se realizaron inspecciones a los extintores pero éstos no funcionan actualmente, o no existen).
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o UNODC por sus siglas en inglés).

Libertad de asociación

Cuando las personas trabajadoras son capaces dialogar de manera protegida y segura en el lugar de trabajo -tanto a nivel individual como colectivo- se encuentran en una mejor posición para protegerse contra la coerción, el engaño, la discriminación u otras formas de explotación. Las siguientes preguntas le ayudarán a determinar si los derechos laborales relativos a la libertad de asociación y negociación colectiva se encuentran protegidos en su empresa, de acuerdo a los Convenios N° s 87 y 89 de la OIT.

- Tiene usted la libertad de unirse a o formar un sindicato?
- ¿Su intermediario laboral le pide que renuncie a sus derechos de formar o unirse a un sindicato o le impide participar en la negociación colectiva?

- ¿Fue presionado u obligado a unirse a algún sindicato específico?
- ¿Ha hecho su empleador o intermediario laboral algo, incluyendo interferencias o sanciones, para prevenir que usted u otras personas se unan o conformen un sindicato?
- ¿Sabe usted de otros espacios para que las personas trabajadoras se organicen como comités de trabajadores o centros de trabajadores?
- ¿Considera que las organizaciones de trabajadores existentes son sensibles y abogan por sus intereses?
- ¿Hay algún grupo de personas trabajadoras excluidas de las organizaciones de trabajadores por alguna razón?

La Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Servicio Civil Federal le otorgan a los trabajadores el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos. Si bien la ley permite más de un sindicato en cada lugar de trabajo, solo el sindicato que representa la mayor cantidad de trabajadores puede participar en la negociación colectiva en nombre de todos los trabajadores.

En el Artículo 133 se establece que queda prohibido a los patrones o a sus representantes: intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras **han experimentado o temen represalias** por sus esfuerzos de organizarse y formar sindicatos.
- Las personas trabajadoras perciben que los empleadores **tienen influencia en las organizaciones de trabajadores**, incluyendo los sindicatos.

- Los empleadores **no tienen una política de neutralidad** hacia las gestiones de las organizaciones de trabajadores, incluyendo los sindicatos.
- Excepto en los casos prohibidos por la ley, **las personas migrantes no están excluidas de las organizaciones de trabajadores**, incluyendo los sindicatos.
- Existe un sindicato con titularidad del contrato colectivo, pero los trabajadores **no conocen a sus representantes ni conocen el contenido del contrato**.
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, o UNODC por sus siglas en inglés).



Finalización del empleo

Una relación de empleo libre permite a las personas trabajadoras dar por terminado su empleo en cualquier momento, con un tiempo de antelación razonable y sin ninguna sanción. **Cuando se habla de las personas migrantes en especial, las empresas deberían verificar si existe alguna limitación que evite que las personas trabajadoras puedan dar por terminado sus contratos antes de que éstos finalicen, o si son capaces de retornar a sus comunidades o países de origen una vez terminado el contrato.** Las preguntas que pueden hacerse son:

- ¿Pueden usted y/u otras personas trabajadoras renunciar a sus puestos sin ninguna sanción antes de finalizar su contrato? ¿Por qué no?
- ¿Puede usted cambiar de empleador en cualquier momento si así lo desea? ¿Por qué no?



- ¿Puede usted cambiar de empleador en cualquier momento si así lo desea? ¿Por qué no?
- ¿Puede usted abandonar el país en cualquier momento si así lo desea? ¿Por qué no?
- ¿Puede usted rehusarse a realizar tareas que representen una amenaza inminente a su seguridad y/o salud?
- ¿Con cuánto tiempo de antelación debe notificar que usted desea poner fin a su contrato antes del vencimiento?
- ¿Puede usted regresar a su comunidad o país de origen si termina su contrato por anticipado? ¿Por qué no?
- ¿Puede describir el procedimiento que necesita seguir para poner fin a su contrato por anticipado? ¿Cómo se enteró de ese procedimiento?
- ¿Sabe lo que sucedería si hubiera una emergencia en su hogar y usted no pudiera prevenir con antelación al intermediario?

Prácticas que requieren atención e intervención:



- Las personas trabajadoras **no se sienten libres o capaces de abandonar el lugar de empleo.**
- Las personas trabajadoras **sufren sanciones financieras** si desean renunciar.
- Las **consecuencias económicas** de un rompimiento anticipado de contrato son demasiado grandes.
- Existen **represalias contra la persona, sus familiares o comunidad** en caso de rompimiento anticipado de contrato.
- Se detectan **indicadores de trata de personas** (ver documento de referencia con lista entera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito -UNODC por sus siglas en inglés).

Siguiendo pasos y recomendados

En seguimiento a esta herramienta se recomienda revisar y utilizar la ***Guía de desarrollo e implementación de mecanismos de quejas y denuncias para el reclutamiento y contratación*** para poder implementar sistemas de retroalimentación de los trabajadores que pueden incidir e ilustrar las prácticas de los intermediarios laborales y si cumplen o no 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

