

HERRAMIENTA 2

Marco de referencia

para la identificación de prácticas de riesgo en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo



Organización
Internacional
del Trabajo



ahifores



PERIPLO
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

Verité
Fair Labor. Worldwide.

Verité

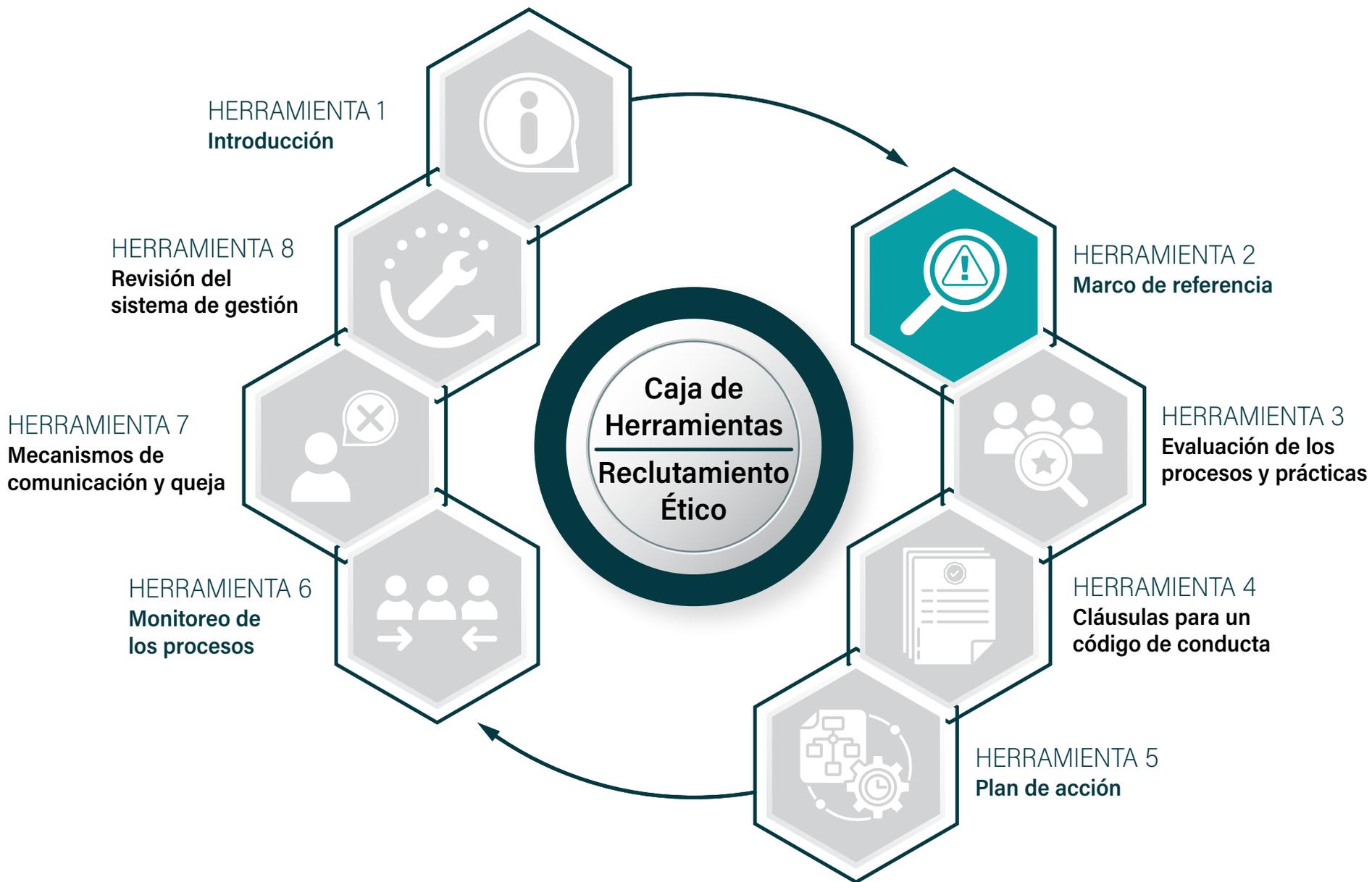
Fair Labor. **Worldwide.**



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

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

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



Marco de referencia para la identificación de prácticas de riesgo en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo

Objetivo

Esta herramienta tiene por objetivo guiar a las empresas y empleadores para comprender mejor los principios y estándares que deben observarse en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo para garantizar que sean equitativos y éticos.

Alcance

Esta herramienta también le puede servir para:

1. Identificar principios y estándares para incorporar en sus códigos de conducta.
2. Diseñar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo acordes con los principios y estándares del reclutamiento ético.
3. Complementar los ejercicios de evaluación y monitoreo de prácticas actuales.





Brastock Images/Adobe Stock



Nito/Adobe Stock

Uso

Los principios y estándares de reclutamiento ético aplican para todos los procesos en la fase de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo, independientemente de si son implementados directamente por la empresa, el empleador o sus representantes, o a través de intermediarios laborales formales (agencias o agentes de reclutamiento debidamente constituidas y registradas) o informales (reclutadores, enganchadores, cabos, contratistas, mayordomos, capitanes, líderes de cuadrilla, etc.). Las empresas o empleadores son responsables por el cumplimiento legal y por las afectaciones a los derechos de las personas trabajadoras del campo en las que puedan incurrir sus intermediarios laborales. Todos deben de rendir cuentas sobre sus esfuerzos, mecanismos, acciones, programas, etc. para garantizar el reclutamiento ético.

Herramienta

A continuación, se presenta el marco de referencia para que las empresas y empleadores de personas trabajadoras del campo conozcan cuáles son los principios y estándares del reclutamiento ético y contratación equitativa, las prácticas que pudieran incrementar los riesgos y su potencial relación con los indicadores de trabajo forzoso de la OIT.



PRINCIPIO 1

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

(Principio del empleador paga)

Ampliación del principio

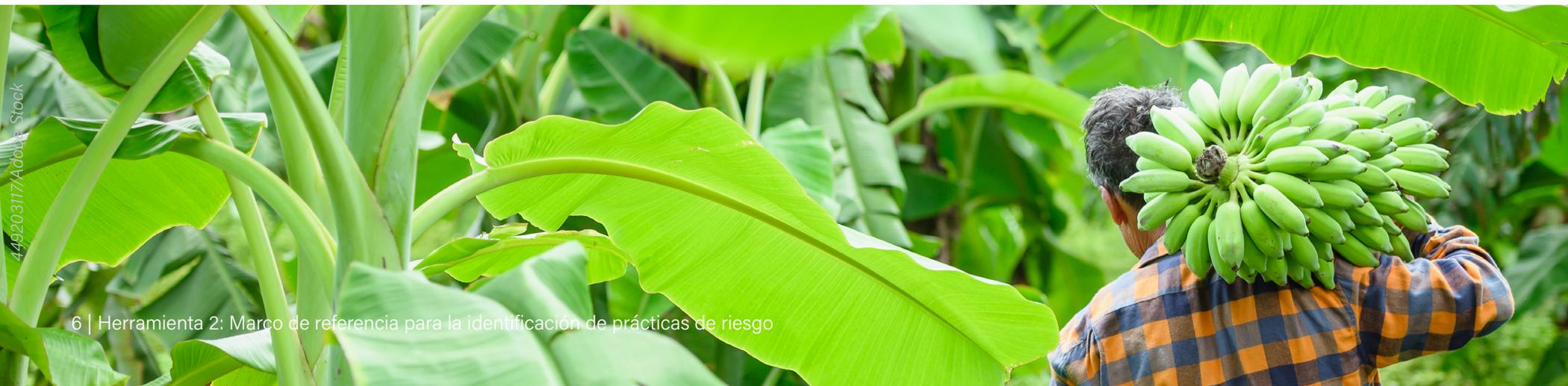
La empresa o el empleador debe cubrir por adelantado todos los gastos necesarios para garantizar que una persona trabajadora del campo llegue al lugar de trabajo y pueda emplearse, especialmente para personas que migran o cambian de residencia durante el tiempo del contrato. Para ello, es necesario que la empresa o el empleador tenga una planeación y un modelo de negocio que permitan tener claridad sobre los gastos de los procesos de contratación.

Prácticas contrarias o de riesgo

- ☒ Las personas trabajadoras del campo cubren todos o algunos de los gastos relacionados con su proceso de contratación (viáticos, traslados, gastos administrativos, seguros médicos o de viaje, capacitaciones, equipo de seguridad, etc.).
- ☒ La empresa o el empleador desconoce o no puede garantizar si estas situaciones se presentan en sus procesos de reclutamiento de mano de obra.

Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona

- Contratación vinculada a la deuda.
- Abuso o manipulación de la deuda.
- Incapacidad para poner fin a la relación laboral.





PRINCIPIO 2

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

Ampliación del principio	Prácticas contrarias o de riesgo	Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona
<p>A las personas trabajadoras del campo no se les podrá imponer la obligación de pagar una comisión de reclutamiento.</p> <p>Los gastos necesarios para garantizar que una persona trabajadora del campo llegue al lugar de trabajo y pueda emplearse, no podrán ser cobrados previo, durante o después del empleo, ni a través de cobros o deducciones únicas o recurrentes, pagos en especie o efectivo, ni en cantidades fijas o variables.</p>	<ul style="list-style-type: none">☒ La empresa, el empleador o el intermediario laboral cubre todos o algunos de los gastos del proceso de reclutamiento, selección y contratación, pero estos son descontados de los salarios, prestaciones, fondos de ahorro, etc. de las personas trabajadoras del campo o recuperados a través del trabajo de horas extra.☒ Las personas trabajadoras del campo pagan a la empresa, el empleador, sus representantes o intermediarios laborales comisiones de reclutamiento o cobros administrativos (pago por el derecho a acceder a un trabajo).☒ Las personas trabajadoras del campo reciben una cantidad de dinero conocida como enganche, propina o promesa, que después se les descuenta de sus salarios, prestaciones, fondo de ahorro, etc. o se recupera a través del trabajo de horas extra.☒ La empresa o el empleador desconoce o no puede garantizar que estas situaciones no se presentan en sus procesos de reclutamiento de mano de obra.	<ul style="list-style-type: none">▪ Contratación vinculada a la deuda.▪ Abuso o manipulación de la deuda.▪ Obligaciones adicionales abusivas.▪ Incapacidad para poner fin a la relación laboral.

PRINCIPIO 3



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

Ampliación del principio	Prácticas contrarias o de riesgo	Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona
<p>Deben de actuar en apego a las leyes aplicables, los marcos normativos nacionales e internacionales, los requisitos de clientes o compradores en materia de derechos humanos y/o debida diligencia, los derechos laborales protegidos en tratados comerciales (sobre todo de las regiones o países a las que se exportan sus productos), etc. El incumplimiento legal, la falta de transparencia y las prácticas poco éticas pueden provocar riesgos laborales a lo largo de todo el ciclo de empleo, no solo durante el periodo de reclutamiento, selección y contratación. El riesgo es más elevado cuando los intermediarios laborales también están a cargo de la gestión y administración de la mano de obra, por ejemplo, para la consecución de vivienda y alimentos, o de la supervisión y pago de las personas trabajadoras del campo que reclutaron.</p>	<ul style="list-style-type: none">☒ La empresa, el empleador, sus representantes y/o intermediarios laborales desconocen las leyes, marcos normativos nacionales e internacionales sobre reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras, así como los requisitos de sus clientes y compradores en materia de derechos humanos y/o debida diligencia y los derechos laborales protegidos en tratados comerciales.☒ La empresa, el empleador y/o sus intermediarios laborales carecen de políticas y procesos destinados al cumplimiento de los derechos humanos y de los principios y estándares del reclutamiento ético.	<ul style="list-style-type: none">▪ Abuso de aislamiento.▪ Restricciones a la movilidad de los trabajadores.▪ Retención de efectivo, activos o documentos de identidad.▪ Retención de salarios.▪ Abuso de vulnerabilidad.

Continúa en la próxima página

Ampliación del principio

Los empleadores también se aseguran de implementar los mecanismos necesarios para vigilar que estas prácticas no se realicen durante dicho proceso.

Prácticas contrarias o de riesgo

- ☒ La empresa o el empleador desconocen los procesos de sus intermediarios laborales a cargo del reclutamiento, selección y contratación, y en su caso de la gestión y administración, de las personas trabajadoras del campo.
- ☒ La empresa no posee mecanismos de verificación que le ayuden a identificar dichas prácticas en los procesos de contratación.

Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona

- Condiciones de vida degradantes relacionadas con el trabajo
- Horario u horas de trabajo oneroso



PRINCIPIO 4



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

Ampliación del principio	Prácticas contrarias o de riesgo	Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona
<p>La información que se difunde en las ofertas o vacantes de trabajo durante el reclutamiento deberá de coincidir con las condiciones laborales existentes o actuales que se tendrán durante el empleo, independientemente del medio, forma o persona a cargo de su difusión. Dicha información debe ser clara y plenamente comprendida por las personas trabajadoras.</p> <p>Los criterios de selección deberán ser neutros, objetivos y basarse en las competencias y habilidades de las personas para desempeñar el trabajo agrícola y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas aspirantes al empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none">☒ La empresa, el empleador, sus representantes, o sus intermediarios laborales difunden información incompleta, insuficiente, confusa o falsa sobre las condiciones de empleo ofrecidas a las personas buscadoras de empleo.☒ La empresa o el empleador desconoce el contenido de las ofertas de trabajo, los medios y las formas de difusión utilizados por sus intermediarios laborales.☒ La empresa, el empleador, sus representantes, o sus intermediarios laborales aplican criterios para el reclutamiento y selección con base en el sexo, edad, nacionalidad u origen étnico de las personas (por ejemplo: solo se buscan y seleccionan hombres mexicanos, indígenas, entre 18 y 45 años).	<ul style="list-style-type: none">▪ Contratación engañosa o fraudulenta

PRINCIPIO 5



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

Ampliación del principio

La entrega de un contrato escrito en un lenguaje fácil de comprender, con información completa y verificable, acompañado de una sesión informativa previo a su firma, traslado a su lugar de trabajo o inicio del empleo, sería una práctica ideal para el cumplimiento de este componente. En el caso de personas trabajadoras del campo que no hablen español, deberá de asegurarse que comprendan los términos y condiciones de trabajo a través del uso de intérpretes, especialmente relevante en el caso de personas indígenas. Lo mismo para las personas trabajadoras con dificultades para leer o escribir, la parte empleadora debe asegurarse que la persona trabajadora comprenda el contenido de dicho contrato.

Prácticas contrarias o de riesgo

- ☒ Las personas trabajadoras del campo no tienen un contrato escrito que establezca los términos y condiciones del empleo.
- ☒ Las personas trabajadoras del campo firman un contrato escrito a su arribo al lugar de trabajo o después de haber iniciado sus labores.
- ☒ A las personas trabajadoras del campo no se les entrega una copia del contrato de trabajo que firmaron.
- ☒ El contrato que tienen las personas trabajadoras del campo contiene lenguaje complejo, difícil de entender, y no establece claramente cuáles son los términos y condiciones del empleo.

Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona

- Contratación engañosa o fraudulenta



PRINCIPIO 6

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

Ampliación del principio

Las personas trabajadoras del campo deben de conocer sus derechos durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación. Cuando consideren que sus derechos no se respetaron, deberán tener la posibilidad de comunicar sus quejas de forma accesible y confidencial y solicitar una remediación, libres de represalias o consecuencias negativas para ellas, sus familias o comunidades. Los mecanismos de queja y remediación permiten la identificación, investigación y resolución de potenciales problemas, incluyendo situaciones de trabajo forzoso.

Prácticas contrarias o de riesgo

- ☒ La empresa, el empleador, sus representantes, o sus intermediarios laborales no informan, comunican o capacitan a las personas trabajadoras del campo sobre sus derechos durante el reclutamiento, selección y contratación.
- ☒ La empresa o el empleador carecen de un mecanismo de queja y remediación disponible, accesible y adecuado para las personas trabajadoras del campo, o en caso de tenerlo, no se les informa, comunica o capacita sobre cómo usarlo.

Indicador de trabajo forzoso con el que se relaciona

- Abuso de aislamiento
- Abuso de vulnerabilidad

Anexo I. Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT

El trabajo forzoso es la imposición de un trabajo o servicio a una persona en contra de su voluntad a través de medios de coerción. Para que haya una situación de trabajo forzoso, ambos elementos, **la involuntariedad y la coerción**, deben de estar presentes. A continuación, se presentan algunas circunstancias que podrían estar indicando la presencia de involuntariedad o coerción en el contexto del trabajo con las empresas.

Indicadores de involuntariedad

Trabajo involuntario se refiere a cualquier trabajo realizado **sin el consentimiento libre e informado del trabajador**. El trabajo involuntario podría presentarse cuando las circunstancias de trabajo cuya naturaleza o gravedad es tal que es improbable que un trabajador las haya aceptado voluntariamente.

Etapa del empleo	Categoría	Circunstancias
Contratación	1. Reclutamiento forzoso	<ul style="list-style-type: none">— Reclutamiento forzoso al nacer vinculado a la esclavitud o a prácticas análogas a la esclavitud.— Reclutamiento forzoso más tarde en el ciclo vital mediante esclavitud o prácticas similares a la esclavitud.— Reclutamiento forzoso mediante fuerza física (por ejemplo, secuestro, confinamiento durante el proceso de reclutamiento).
	2. Contratación engañosa o fraudulenta	<ul style="list-style-type: none">— Engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo (por ejemplo, peligros, horarios, niveles y modalidades de remuneración, condiciones de alojamiento y de vida, lugar de trabajo, empleador, legalidad del trabajo).
	3. Contratación vinculada a la deuda	<ul style="list-style-type: none">— Deuda derivada de préstamo obtenido a cambio de trabajo.— Deuda vinculada a las comisiones de contratación y a los costes de contratación relacionados.— Deuda vinculada al anticipo salarial del reclutador o empleador.

Anexo I. Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT

Etapa del empleo	Categoría	Circunstancias
Empleo	4. Condiciones de trabajo peligrosas o degradantes	<ul style="list-style-type: none"> – Condiciones de trabajo peligrosas que entrañen riesgos graves para la salud y la seguridad. – Condiciones de trabajo degradantes o humillantes. – Trabajos que impliquen riesgo de peligro legal. – Trabajar estando gravemente debilitado por enfermedad o lesión.
	5. Horario u horas de trabajo excesivas	<ul style="list-style-type: none"> – Horarios de trabajo excesivos que dejan poco o ningún tiempo de descanso o recuperación. – Trabajo ininterrumpido sin pausas durante la jornada laboral. – Trabajo continuo sin días libres durante semanas o meses.
	6. Condiciones de vida degradantes relacionados con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Vivienda impuesta por el empresario que sea degradante, antihigiénica, insegura, hacinada, carente de intimidad o intolerable por cualquier otro motivo.
	7. Obligaciones adicionales abusivas	<ul style="list-style-type: none"> – Tareas extraordinarias fuera del trabajo y del lugar de trabajo habituales (por ejemplo, en el hogar privado del empresario), impuestas al trabajador y/o a un miembro de su familia. – Actividades ilícitas fuera del trabajo y del lugar de trabajo habituales (por ejemplo, tráfico de sustancias ilícitas, explotación sexual comercial), impuestas al trabajador o a un miembro de su familia.
	8. Abusos sexuales	<ul style="list-style-type: none"> – Abuso sexual infligido por el empresario o asociado a la persona trabajadora y/o a un miembro de su familia.
Separación del empleo	9. Incapacidad para poner fin a la relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Imposibilidad de dejar el trabajo por motivos no relacionados con el trabajo o las condiciones de vida (por ejemplo, fin del periodo de contrato estipulado, alternativa mejor, deseo de volver a casa).

Anexo I. Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT

Indicadores de coerción

Se refiere a los medios utilizados para imponer el trabajo a una persona en contra de su voluntad. Las formas de coerción no son excluyentes entre sí.

Categoría	Circunstancias
1. Violencia física o sexual	<ul style="list-style-type: none">— Violencia física o amenazas de violencia física al trabajador y/o a un familiar.— Violencia sexual o amenazas de violencia sexual al trabajador y/o a un miembro de su familia.— Otras formas de castigo físico (por ejemplo, privación de comida, agua o sueño).— Exposición a que un/a compañero/a de trabajo sea objeto de violencia con fines intimidatorios.
2. Abuso del aislamiento	<ul style="list-style-type: none">— Amenaza o denegación real de transporte fuera de un lugar de trabajo remoto o aislado.— Amenaza o denegación real de reembolso del coste de repatriación o transporte a casa (por ejemplo, billete de autobús o avión).— Amenaza o denegación real de teléfono móvil, internet y otros medios de comunicación.
3. Restricciones a la movilidad de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none">— Amenaza de encierro o encierro real en el lugar de trabajo después de la jornada laboral o en la vivienda.— Vigilancia constante fuera de las horas de trabajo.
4. Retención de efectivo, activos o documentos de identidad	<ul style="list-style-type: none">— Pago obligatorio de una importante "comisión de fuga" al reclutador o empresario al inicio del trabajo.— Depósito obligatorio de activos (por ejemplo, escritura de propiedad) al reclutador o empleador al inicio del trabajo.— Entrega obligatoria de documentos de identidad (por ejemplo, pasaporte, documento de identidad, permiso de residencia, visado de trabajo, etc.) y denegación de acceso a los mismos.
5. Retención de salarios	<ul style="list-style-type: none">— Retención deliberada y sistemática del salario.

Anexo I. Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT

Categoría	Circunstancias
6. Abuso o manipulación de deuda	<ul style="list-style-type: none">— Deuda vinculada a un préstamo concedido por el empresario a cambio del empleo.— Deuda con el reclutador o empleador vinculada a prácticas ilegales de reclutamiento.— Deuda con el reclutador o el empleador derivada de cargos no acordados o excesivos (por ejemplo, por comida, alojamiento u otros bienes/servicios del empleador).— Deuda con el reclutador o el empleador derivada de multas por supuestas infracciones en el lugar de trabajo o por no alcanzar los objetivos de producción.— Aumento de la deuda con el reclutador o el empleador a través de cargos por intereses exorbitantes.— Prolongar el pago de la deuda falseando las cuentas o infravalorando el trabajo realizado.
7. Abuso de vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none">— Amenaza del empresario de expulsión o de alertar a las autoridades.— Amenaza del empresario de humillar o deshonrar al trabajador haciendo que su familia o su comunidad conozcan la naturaleza de su trabajo.— Amenaza de pérdida de la vivienda proporcionada por el empresario.— Amenaza de pérdida de la tierra facilitada por el empresario para el cultivo.— Amenaza de despido (por ejemplo, en los casos en que la situación legal de un trabajador en el país está vinculada al empleo, o en los casos en que el empresario es consciente de que un trabajador y su familia carecen de alternativas de supervivencia).
8. Adicción inducida	<ul style="list-style-type: none">— Adicción inducida a drogas o alcohol proporcionados por el empresario.

Fuente: Traducción y adaptación de ILO, [Hard to see, harder to count: Handbook of forced labor prevalence surveys – Third edition. Geneva, 2024.](#)