



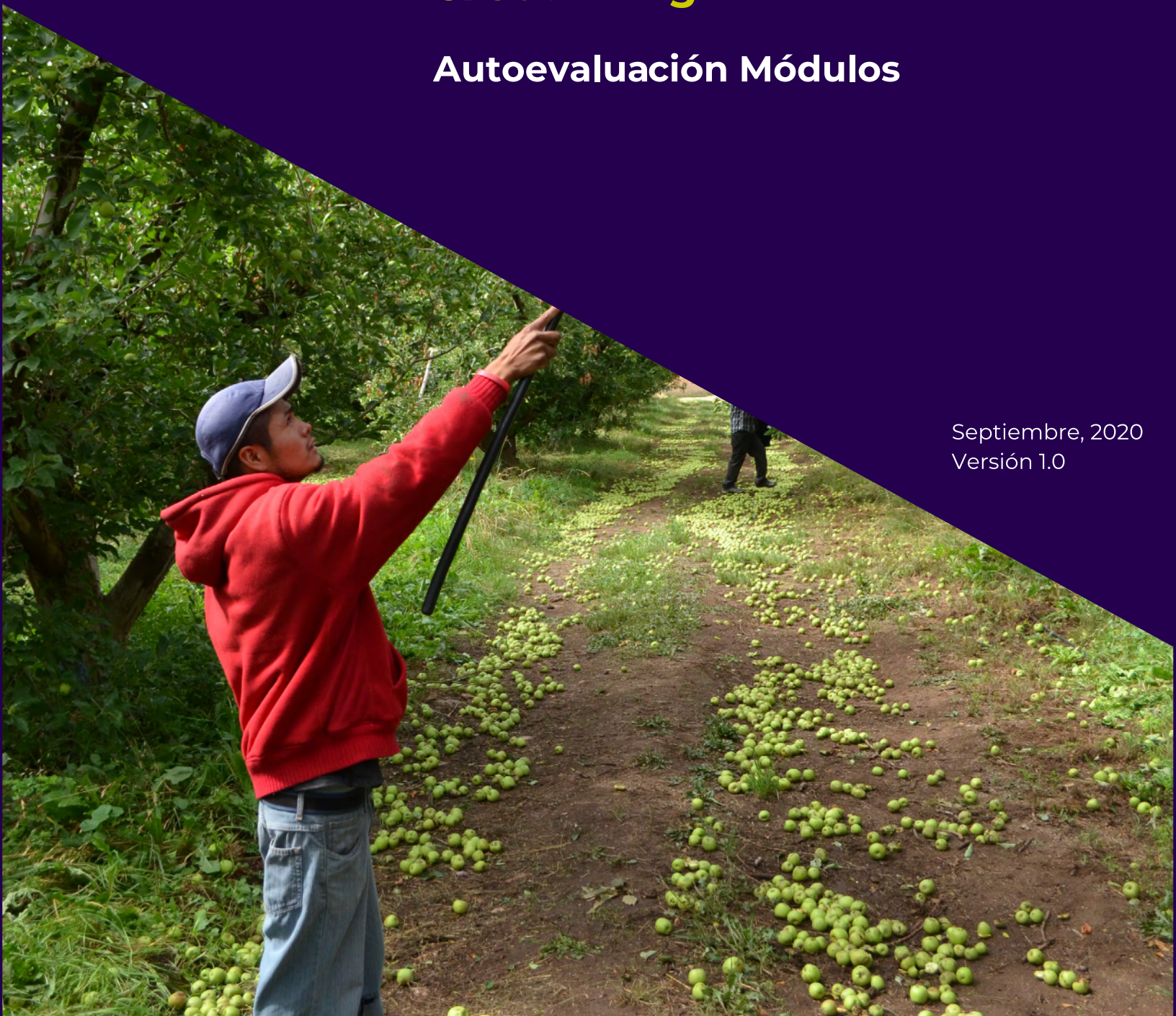
Organización
Internacional
del Trabajo



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

Autoevaluación Módulos

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 y AHIFORES.





Objetivo

Para ir trabajando con las diferentes herramientas que presentamos en estas lecciones o módulos de capacitación utilizaremos el ejemplo hipotético de la Empresa Agrícola **“Vida Sana.”** Vida Sana es una empresa familiar orgullosamente mexicana, dedicada al desarrollo de cultivos agrícolas y la comercialización de sus respectivos productos.

La empresa inició producción en 1992 con el cultivo de manzanas, después entró al cultivo de la papa. Ahora están en pruebas para comenzar la producción de cerezas y fresas.

La empresa tiene sede en Chihuahua y tienen algunas plantaciones en Mexicali y Sonora. Actualmente están en conversaciones con otra empresa de similar tamaño con la que piensan asociarse para tener más capacidad en el mercado de exportación.

Uno de sus más grandes problemas por el momento es mano de obra. Las cosas han cambiado mucho en la zona y ya no logran contratar la gente que necesitan. Han estado trabajando con un grupo de reclutadores locales que traen gente del sur del país para otras empresas; a un inicio no era más de 10% del total de sus trabajadores, ahora están por sobre el 30%. Sin embargo, tienen conocimiento de que esto es un área de riesgo. En las conversaciones con su posible nuevo socio se han enterado de la necesidad de cumplir con ciertos requisitos y estándares si es que quieren tener más oportunidades y competir con clientes de exportación.

Reclutamiento, selección y contratación directa

P1.1 ¿Cuáles de los siguientes conceptos están incluidos en las políticas de reclutamiento, selección y contratación de su empresa? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ No discriminación.
- ☐ Las personas trabajadoras no pagan comisiones de reclutamiento.
- ☐ Todas las personas trabajadoras reciben contratos escritos y detallados de empleo.
- ☒ No se contratan personas menores de edad (debajo de la edad mínima legal para trabajar).
- ☒ Mismo salario/pago por trabajo igual para hombres y mujeres.
- ☐ Conformidad con los requisitos legales como el seguro social, requerimientos particulares en su industria, o contratos de negociación colectiva, entre otros.
- ☐ La empresa no tiene políticas de reclutamiento, selección y contratación.

Información adicional



La empresa tiene un manual de regulaciones para sus empleados permanentes de planta.

Dentro de los empleados permanentes no contratan menores, pero no saben detalles del reclutamiento y contratación por parte de los intermediarios laborales.

La empresa se enfoca en el pago directo a la gente y no diferencian en ese aspecto.



P1.2 ¿Cómo se asegura de que se sigan sus políticas de reclutamiento, selección y contratación? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Utilizamos procedimientos directos de reclutamiento, selección y contratación de trabajadores.
- ☐ Trabajamos solamente con reclutadores formalmente registrados.
- ☒ Nuestros procedimientos de contratación son específicos para cada tipo de acuerdo de empleo, incluidos el personal eventual y estacional.
- ☐ Utilizamos herramientas y criterios objetivos para seleccionar a los mejores candidatos o candidatas.
- ☒ Proporcionamos a todas las personas trabajadoras un acuerdo de empleo por escrito (contrato) que cumple totalmente con todos los requisitos legales aplicables.
- ☐ Encuestamos de manera rutinaria a los y las empleadas de reciente ingreso para verificar nuestras políticas fueron respetadas.
- ☐ No tenemos procedimientos para asegurar que nuestras políticas de reclutamiento y contratación sean respetadas.
- ☒ Otros _____

Información adicional



La empresa casi no recluta temporales directamente. Pide que sus reclutadores hagan firmar contratos a todos los empleados y les pagan directamente.

Tienen contratos diferentes para permanentes (de la planta empacadora) y los estacionales.

P1.3 ¿Qué elementos, de la siguiente lista, se incluyen en sus descripciones de trabajo y anuncios de vacantes? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ No se incluyen detalles o descripciones de las vacantes en los anuncios.
- ☒ Funciones y responsabilidades laborales.
- ☐ Declaración de que no se cobrarán comisiones de reclutamiento.
- ☒ Conocimientos y habilidades requeridos.
- ☐ Características personales, como género, estado civil, etc.
- ☐ Salarios y prestaciones.
- ☒ Duración de la asignación (para trabajo eventual y estacional).
- ☐ Otros _____

**Información
adicional**



Tienen un cartel en la entrada de las plantas empacadoras y hacen correr la voz entre los empleados cuando va a comenzar la cosecha para tratar de encontrar trabajadores por esa forma también.

P1.4 ¿Cómo recluta, selecciona y contrata su empresa al personal? (Seleccione todas las que correspondan)

- ☐ Reclutamos, seleccionamos y contratamos directamente a todo el personal (a tiempo completo, a tiempo parcial, eventual y estacional).
- ☐ Utilizamos intermediarios laborales externos legalmente registrados para reclutar y contratar personal (los "intermediarios" son comúnmente conocidos como agencias de colocación, reclutadores, enganchadores, contratistas, capitanes, mayordomos, cabos, etc.).
- ☒ Utilizamos intermediarios laborales externos informales para reclutar y contratar trabajadores (los "intermediarios" son comúnmente conocidos como agencias de colocación, reclutadores, enganchadores, contratistas, capitanes, mayordomos, cabos, etc.).
- ☒ Contratamos parte del personal directamente y utilizamos intermediarios laborales para otros trabajos.
- ☐ Contratamos personal a través de programas formales de personas trabajadoras extranjeras temporales gestionados por el país de origen.
- ☐ Utilizamos programas de gobierno, así como bolsas de trabajo, el Sistema Nacional de Empleo, u otros.
- ☐ Otro _____

Información adicional



Tenemos un porcentaje de trabajadores que no son directamente seleccionados y contratados.

P1.5 ¿Pagan las personas trabajadoras a su empresa o al reclutador o intermediario laboral (ya sea en el lugar de trabajo o en su comunidad o país de origen) para conseguir un trabajo en su empresa? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ El personal no está obligado a pagar comisiones o depósitos de ningún tipo.
- ☐ Las personas trabajadoras pagan comisiones en su comunidad o país de origen. ¿Cuánto?_____
- ☐ Las personas trabajadoras pagan comisiones cuando llegan al lugar de trabajo. ¿Cuánto?_____
- ☐ Las políticas de nuestra empresa especifican la cantidad máxima que las personas trabajadoras deben pagar. ¿Cuánto?_____
- ☐ Otros _____
- ☒ No lo sé.

**Información
adicional**



No tienen conocimiento a este nivel de detalle, no se hacen entrevistas a los trabajadores contratados por los reclutadores.

P1.6 ¿En qué momento reciben las personas trabajadoras una explicación de sus deberes laborales y los términos y condiciones de empleo? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Durante el proceso de reclutamiento (en sus comunidades), antes de firmar el contrato de trabajo.
- ☐ Durante el proceso de reclutamiento (en sus comunidades), después de firmar el contrato de trabajo.
- ☒ Después de llegar al lugar de trabajo, antes de firmar el contrato de trabajo.
- ☐ Después de llegar al lugar de trabajo, después de firmar el contrato de trabajo.
- ☐ No reciben una explicación de sus deberes ni de los términos y condiciones de empleo.
- ☐ Otros _____

**Información
adicional**



Con todos los empleados que son contratados de manera directa se les lee el contrato antes de que firmen. Con los reclutadores ellos solo devuelven los contratos firmados, no se conoce el proceso por el cual las personas trabajadoras lo firman.

P1.7 ¿Cómo se asegura su empresa de que el personal comprenda todos los términos y condiciones de su contrato de trabajo? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Los términos y condiciones se les explican verbalmente en su idioma nativo o en un idioma que el personal entienda.
- ☐ El contrato está escrito en su idioma nativo o en un idioma que el personal entienda.
- ☐ Las personas trabajadoras reciben una copia del contrato escrito en su idioma nativo o en un idioma que el trabajador entienda.
- ☒ Los términos y condiciones del contrato están cubiertos durante una capacitación / orientación.
- ☒ El contrato se entrega por escrito en español, pero no se acompaña de una explicación verbal.
- ☐ No existen medidas para asegurar que el personal comprenda todos los términos y condiciones de su contrato de trabajo.

**Información
adicional**



Estas son las prácticas de la empresa con sus empleados permanentes o directamente contratados. Han pedido a los reclutadores que hagan lo mismo, pero no han verificado si se hace.

P1.8 ¿Qué se incluye en el contrato de trabajo? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ No se proporcionan contratos de trabajo.
- ☒ Deberes y responsabilidades laborales.
- ☐ Salarios/Pago (regulares y horas extras).
- ☐ Prohibición de cobrar comisiones de reclutamiento.
- ☐ Prestaciones (seguro social, licencia por enfermedad, vacaciones, etc.).
- ☐ Duración de la jornada laboral (incluidas las horas extra).
- ☒ Lista de deducciones legales de salarios (comida, etc.).
- ☒ Reglas del lugar de trabajo.
- ☒ Riesgos laborales.
- ☒ Ubicación del lugar de trabajo.
- ☐ Arreglos de transporte de ida y vuelta.
- ☒ Procedimientos disciplinarios.
- ☐ Mecanismos de queja.
- ☒ Términos y condiciones de la vivienda.
- ☒ Requisitos legales locales y nacionales relacionados con el trabajo.
- ☐ Las políticas de empleo de nuestra empresa.
- ☐ Preaviso de fin de empleo y términos para la terminación anticipada del contrato.
- ☐ Otros _____

Información adicional



El contrato es sencillo para que todos lo entiendan, tiene la información que la empresa considera más importante.

P1.9 ¿Qué tipo de capacitación brinda su empresa al personal de la empresa responsable del reclutamiento, la selección y la contratación? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Políticas de la empresa sobre reclutamiento, selección y contratación.
- ☐ Técnicas de entrevista.
- ☐ Políticas de la empresa sobre reclutamiento, selección y contratación.
- ☐ Selección basada en competencias y habilidades (uso de requisitos de trabajo objetivos).
- ☐ Requisitos legales aplicables.
- ☒ No brinda ningún tipo de capacitación.
- ☐ Otros _____

**Información
adicional**



Contratación y reclutamiento a través de intermediarios laborales

P2.1 ¿Cómo evalúa su empresa a sus intermediarios laborales para determinar si pueden cumplir con los requisitos de responsabilidad social antes de recurrir a ellos? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Realizamos evaluaciones formales de debida diligencia de posibles intermediarios laborales para determinar si sus prácticas se ajustan a los requisitos legales y de la empresa incluyendo:
 - verificación de licencias.
 - revisión de registros de violaciones legales.
 - entrevistas de gestión, políticas y procedimientos internos del intermediario laboral, experiencias previas, conocimientos de las leyes y requerimientos laborales, etc.).
- ☐ Utilizamos criterios formales de calificación y selección basados en nuestros requisitos de desempeño.
- ☐ Verificamos que los intermediarios laborales estén registrados ante la STPS y/u otros órganos, según los requerimientos.
- ☒ Basados en las recomendaciones de otros intermediarios.
- ☐ Respondemos a quejas recibidas de los trabajadores.
- ☒ No utilizamos un proceso de evaluación formal.
- ☐ Otros _____

Información adicional



Sus intermediarios fueron recomendados y no tienen problemas con los trabajadores que han traído. No tienen procesos para evaluar a los intermediarios.

P2.2 ¿Qué requisitos formales de desempeño tiene su empresa para sus intermediarios laborales? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Requerimos que el intermediario laboral acepte cumplir con nuestros estándares de desempeño de responsabilidad social y todos los requisitos legales.
- ☒ Requerimos que el intermediario cumpla solo con los requisitos legales.
- ☐ El incumplimiento de nuestros requisitos de desempeño de responsabilidad social puede resultar en la rescisión del contrato.
- ☐ Las prácticas de desempeño del reclutador no le incumben a la empresa.
- ☒ No tenemos contratos formales con nuestros intermediarios laborales.
- ☐ Otros _____

**Información
adicional**



Algunos de los reclutadores se quedan a trabajar y supervisar a su gente, en ese caso firman contrato, pero no todos se quedan, algunos solo dejan a su gente.

P2.3 ¿Cómo evalúa la empresa el desempeño continuo de sus intermediarios laborales para cumplir con la responsabilidad social y los requisitos legales aplicables? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☒ No tenemos sistemas de evaluación del desempeño de intermediarios laborales.
- ☐ Medimos su rendimiento de forma continua, utilizando indicadores clave de rendimiento (KPI).
- ☐ Realizamos auditorías periódicas.
- ☐ Los intermediarios laborales nos proporcionan autoevaluaciones periódicas de su nivel de conformidad.
- ☐ Tenemos reuniones de revisión periódicas con intermediarios laborales para discutir su desempeño.
- ☐ Otros _____

Información adicional



Como son informales la única forma en la que los evaluamos para renovar contrato con ellos es que si tuvieron algún problema en años pasados. No le renovaron contrato a dos reclutadores porque les llegaron rumores de que las condiciones de vivienda que ofrecían eran muy malas.

P2.4 ¿Cómo se asegura de que los intermediarios laborales corrijan los problemas identificados a través de las evaluaciones? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☒ No tenemos sistemas de evaluación del desempeño de intermediarios laborales.
- ☐ Los intermediarios laborales deben proporcionar actualizaciones periódicas del estado de las acciones de mejora.
- ☐ Realizamos evaluaciones de seguimiento para verificar que las acciones correctivas se hayan implementado completamente.
- ☐ Los intermediarios laborales deben rastrear y reportar los indicadores clave de rendimiento (KPI) para medir la mejora del rendimiento.
- ☐ Otros _____

Información adicional



Como son informales la única forma en la que los evaluamos para renovar contrato con ellos es que si tuvieron algún problema en años pasados. No le renovaron contrato a dos reclutadores porque les llegaron rumores de que las condiciones de vivienda que ofrecían eran muy malas.

Gestión en la contratación de personas trabajadoras extranjeras

P3.1 ¿Usted o sus intermediarios laborales reclutan personas trabajadoras de otros países o están pensando reclutarlas en un futuro (personas trabajadoras migrantes extranjeras, trabajadores huéspedes, etc.)? (SI NO, CONTINUE HASTA LA GUÍA DE INTERPRETACIÓN PARA EL EJERCICIO DE AUTOEVALUACIÓN EN LA PÁGINA 15).

- ☐ Sí
☐ No

Información adicional



Hasta el momento, no han detectado trabajadores extranjeros, pero dos reclutadores han dicho que muchas de las personas que llegan a Chiapas vienen desde Guatemala

Como hasta ahora no han contratado o no saben con certeza si hay extranjeros, no llenaron el resto de la autoevaluación.



P3.2 ¿Cómo recluta y contrata su empresa a personas trabajadoras migrantes extranjeras?

- ☐ Directamente en su país de origen.
- ☐ Usando un intermediario laboral legalmente registrado en su país de origen.
- ☐ Usando un intermediario laboral informal en su país de origen.
- ☐ A través de un intermediario laboral legalmente registrado en el país receptor.
- ☐ A través de un intermediario laboral informal en el país receptor.
- ☐ A través de programas gubernamentales oficiales.
- ☐ Otros _____

Información
adicional

i

P3.3 ¿Usted o sus intermediarios laborales trabajan con reclutadores o agentes en los países en los cuales se reclutan personas trabajadoras (países de origen)?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ En caso de responder no, explique

Información
adicional

i

P3.4 ¿Cómo determina que los reclutadores y agentes en los países de origen pueden cumplir con los requisitos legales y de responsabilidad social? (Seleccione todas las que correspondan).

- ☐ Nuestra empresa realiza la debida diligencia formal de todos los reclutadores y e intermediarios laborales utilizados en el país de origen. (**Nota:** La debida diligencia incluye: verificación de licencias y permisos, revisión del historial de violaciones legales, entrevistas con la gerencia, revisión de políticas y procedimientos internos del reclutador / agente, etc.).
- ☐ La empresa no participa en la determinación del cumplimiento y depende de los intermediarios laborales mexicanos la selección de los reclutadores y agentes del país de origen.
- ☐ Los reclutadores y agentes del país de origen deben proporcionar una licencia o permiso válido emitida por el gobierno.
- ☐ Los requisitos de responsabilidad social están incluidos en los contratos con los agentes del país de origen.
- ☐ Nuestra empresa no tiene ningún procedimiento para determinar el cumplimiento de agentes, agencias, o reclutadores en los países de origen.
- ☐ Otros _____

**Información
adicional**



P3.5 ¿Cómo monitorea la conformidad con los estándares de conducta empresarial responsable y los requisitos legales de los intermediarios y agentes del país de origen? (Seleccione todas las que correspondan).

☐ Nuestra empresa realiza auditorías in situ de los intermediarios y agentes del país de origen.

☐ Nuestro(s) intermediario(s) laboral(es) realizan auditorías de los reclutadores y agentes del país de origen.

☐ Entrevistamos o encuestamos rutinariamente a una muestra de personal migrante recién llegado para verificar que los reclutadores y agentes del país de origen cumplan con los requisitos legales y de la empresa.

☐ Contamos con un mecanismo de queja disponible para los trabajadores que les permite reportar de forma anónima información sobre las prácticas de los intermediarios laborales.

☐ No supervisamos formalmente el desempeño de conformidad con los requisitos legales de los reclutadores y agentes del país de origen.

☐ Otros _____

**Información
adicional**



P3.6 ¿Cuándo se les entrega a las personas trabajadoras una copia de su contrato de trabajo?

- ☐ Al menos cinco días antes de la salida.
- ☐ Menos de cinco días antes de la salida.
- ☐ A su llegada al país de empleo (lugar de empleo).
- ☐ Las personas trabajadoras no reciben copias de sus contratos.
- ☐ Otros _____

**Información
adicional**



Recuerda seguirnos en nuestras redes sociales:



www.ahifores.com



[ahifores](#)



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES Oficial](#)



[Ahifores](#)

Contacto:



info@ahifores.com



Organización
Internacional
del Trabajo

