



Organización  
Internacional  
del Trabajo



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

Autoevaluación para productores  
agrícolas centrada en las prácticas  
de contratación equitativa

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

---

<b>1. Objetivo</b>	<b>05</b>
<b>2. Presentación</b>	<b>05</b>
<b>3. Reclutamiento, selección y contratación directa</b>	<b>06</b>
<b>4. Contratación y reclutamiento a través de intermediarios laborales</b>	<b>13</b>
<b>5. Gestión en la contratación de personas trabajadoras extranjeras</b>	<b>16</b>
<b>6. Guía de interpretación para el ejercicio de autoevaluación</b>	<b>19</b>
<b>7. Sigüientes pasos recomendados</b>	<b>33</b>





## Objetivo

El objetivo de esta herramienta de autoevaluación es **ayudar a identificar riesgos potenciales en la forma en que una empresa recluta, selecciona y contrata personas trabajadoras** y la relación de la empresa con los intermediarios laborales.

Las opciones de respuesta para cada pregunta de esta autoevaluación están diseñadas para indicar si la práctica cumple con los códigos de conducta típicos de la empresa o industria y los requisitos legales aplicables. **La autoevaluación se puede usar como una herramienta de selección de intermediarios, para desarrollar planes de acción correctiva o para establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) que midan el nivel de conformidad con los estándares de responsabilidad social.**

## Presentación

Una parte importante de un enfoque sistémico para prevenir la trata de personas, trabajo forzoso, u otros abusos laborales y tener una conducta empresarial responsable que se refleje en la gestión de la cadena de suministro, consiste en evaluar los riesgos potenciales relacionados con el reclutamiento y la contratación y el uso de intermediarios laborales.

*Mientras que el uso de intermediarios laborales puede ser una forma legítima para reclutar, seleccionar, y contratar empleados para las empresas con recursos internos limitados, también puede crear riesgos tanto para los empleados como los empleadores si los intermediarios no son cuidadosamente seleccionados y monitoreados.*



Para cada pregunta, se proporcionan varias respuestas potenciales, algunas de las cuales representan buenas prácticas de gestión, mientras que otras representan riesgos para el cumplimiento de estándares de responsabilidad social. **Al evaluar, por medio de esta guía, qué tan bien su empresa o su intermediario controlan el riesgo, una empresa debe buscar la presencia o ausencia de buenas prácticas y prácticas "de riesgo".**



No se proporciona una calificación sugerida, ya que la gravedad de un riesgo potencial dependerá de factores como la región donde se realiza el trabajo, las nacionalidades de las personas trabajadoras y los requisitos del cliente, entre muchos otros factores. La guía de evaluación proporcionada en el Apéndice 1 de este mismo documento puede ayudarlo en el proceso de revisión de la autoevaluación, así como ofrecer sugerencias para dar retroalimentación a proveedores e intermediarios laborales.

## Reclutamiento, selección y contratación directa

Esta sección analiza las políticas y prácticas empresariales para reclutar, seleccionar y contratar personal. Incluye la contratación directa, la contratación a través de intermediarios laborales y la contratación de empleados permanentes y eventuales.

### **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.

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

**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.

**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 \_\_\_\_\_

**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 entiende.
- 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.

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

## Contratación y reclutamiento a través de intermediarios laborales

Esta sección evalúa cómo su empresa interactúa con los intermediarios laborales. Las empresas pueden contratar intermediarios laborales para una gama de servicios, desde simplemente reclutar personal hasta administrar empleados en nombre de la empresa.

### **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 \_\_\_\_\_



**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_



## Gestión en la contratación de personas trabajadoras extranjeras

Esta sección analiza la presencia de personas trabajadoras migrantes extranjeras en las operaciones de su empresa y examina los posibles riesgos asociados al reclutamiento y contratación de personal de manera remota en otros países.

**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

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_

## Guía de interpretación para el ejercicio de autoevaluación

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.1</b> ¿Cuáles de los siguientes conceptos están incluidos en las políticas de reclutamiento, selección y contratación de su empresa?</p>	<p>Todas las opciones de respuesta – con excepción de la última: “La empresa no tiene políticas de reclutamiento, selección y contratación” – son buenas prácticas y deberían formar parte de las políticas de contratación de una empresa.</p>	<p><i>La ausencia de compromisos establecidos por la empresa para prevenir la violación de los derechos de las personas trabajadoras en las prácticas de reclutamiento, selección y contratación presenta un riesgo de trata de personas, discriminación y trabajo infantil, entre otros problemas.</i></p>
<p><i>Si las políticas de su empresa no cuentan con alguno de los conceptos incluidos en la pregunta, marque abajo las casillas con las letras A y B.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		
<p><b>P1.2</b> ¿Cómo se asegura de que se sigan sus políticas de reclutamiento, selección y contratación?</p>	<p>Todas las opciones de respuesta – con excepción de la que indica “No tenemos procedimientos para asegurar que nuestras políticas de reclutamiento y contratación sean respetadas” – son buenas prácticas o prácticas deseables.</p>	<p><i>Las empresas deben tener métodos puramente objetivos para seleccionar y contratar personas trabajadoras. Además, las empresas necesitan algún tipo de proceso, como encuestas al personal, para monitorear la efectividad de la implementación.</i></p>
<p><i>Si su empresa no tiene procedimientos para cerciorarse que sus políticas de reclutamiento, selección y contratación se estén respetando, marque abajo todas las casillas menos la F.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.3</b> ¿Qué elementos, de la siguiente lista, se incluyen en sus descripciones de trabajo y anuncios de vacantes?</p>	<p>Riesgo potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características personales, como género, estado civil, etc.</li> <li>• No se incluyen detalles o descripciones sobre las vacantes en los anuncios.</li> </ul>	<p><i>Crea una lista de las características no relacionadas con el trabajo en las descripciones de empleo y ofertas de vacantes es discriminatorio y una violación de la mayoría de los requisitos legales. Además, dichos criterios pueden eliminar la consideración de un número significativo de candidatos calificados que pueden afectar la capacidad de la empresa para cumplir sus objetivos comerciales</i></p> <p><i>Las buenas prácticas dictan que los anuncios de trabajo y vacantes deben ser claras, tener información sobre el trabajo, las expectativas (jornada laboral, pagos, condiciones de trabajo, duración del empleo, etc.) y hacer referencia solo a las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo, sin mencionar características personales.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A y B.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.4</b> ¿Cómo recluta, selecciona y contrata su empresa al personal?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizamos intermediarios laborales externos legalmente registrados para reclutar y contratar personal.</li> <li>• Utilizamos intermediarios laborales externos para reclutar y contratar personal.</li> <li>• Contratamos a algunas personas directamente y utilizamos intermediarios laborales para otros.</li> </ul>	<p><i>El uso de intermediarios laborales externos es una forma legítima para que las empresas con recursos internos limitados recluten, seleccionen y contraten empleados. Sin embargo, los beneficios de externalizar esta función pueden contrarrestarse con el riesgo de perder el control sobre el proceso de selección, y de posibles problemas como cobro de comisiones de reclutamiento y términos de contratos poco éticos. A menos que haya una fuerte supervisión de las prácticas de los intermediarios laborales, será más difícil monitorear y exigir rendición de cuentas de los intermediarios laborales informales.</i></p> <p><i>Las buenas prácticas dictan que la contratación directa es la menos riesgosa. Sin embargo, la contratación con intermediarios laborales externos puede ser altamente responsable si se tienen buenos sistemas de evaluación y selección de intermediarios junto con sistemas de monitoreo de desempeño y vías para recibir quejas y denuncias efectivas que responden a los posibles problemas que surjan.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, C y D.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		



Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.5</b> ¿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?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas trabajadoras pagan comisiones en su comunidad o país de origen. Cuánto? _____</li> <li>• Las personas trabajadoras pagan comisiones cuando llegan al lugar de trabajo. Cuánto? _____</li> <li>• Las políticas de nuestra compañía especifican la cantidad máxima que las personas trabajadoras deben pagar. Cuánto?</li> </ul>	<p><i>Las personas trabajadoras migrantes son particularmente vulnerables a la explotación, especialmente porque a menudo se les cobra comisiones ilegales y / o excesivas para obtener su trabajo, también conocidas como comisiones o cuotas de reclutamiento. Muchos códigos de conducta de empresas e industrias ahora prohíben cobrar comisiones de reclutamiento. Sin una política de la empresa que prohíba explícitamente las comisiones de reclutamiento, y sin controles establecidos para garantizar que las personas trabajadoras no paguen comisiones, su empresa enfrenta un grave riesgo de utilizar mano de obra vinculada que se encuentra en situación de servidumbre por deudas (una forma común de trata de personas).</i></p> <p><i>Las buenas prácticas prohíben el cobro de comisiones de contratación o cualquier otro costo para obtener un empleo. Se recomienda que los códigos de conducta de las empresas y para sus proveedores y empleados tengan una fuerte declaración en contra del cobro de cualquier cuota a los trabajadores para obtener su empleo.</i></p>
<p>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A y B.</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.6</b> ¿En qué momento reciben las personas trabajadoras una explicación de sus deberes laborales y los términos y condiciones de empleo?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el proceso de reclutamiento (en sus comunidades), después de firmar el contrato de trabajo.</li> <li>• Después de llegar al lugar de trabajo, antes de firmar el contrato de trabajo.</li> <li>• Después de llegar al lugar de trabajo, después de firmar el contrato de trabajo.</li> <li>• No reciben una explicación de sus deberes ni de los términos y condiciones de empleo.</li> </ul>	<p><i>Si el personal no recibe una explicación exhaustiva y precisa de los términos y condiciones de su empleo en su empresa antes de firmar el contrato de trabajo y antes de abandonar su estado, región o país de origen, puede encontrarse en un trabajo que no aceptaron voluntariamente - una forma de trata de personas.</i></p> <p><i>Además, su empresa puede estar violando los requisitos legales y del Código de conducta.</i></p> <p><i>Las mejores prácticas dictan que los trabajadores deben recibir información clara y entendible de la oferta de trabajo al momento de solicitar, incluyendo las condiciones de trabajo, jornada laboral, pagos, beneficios, etc.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A y B.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.7</b> ¿Cómo se asegura su empresa de que el personal comprenda todos los términos y condiciones de su contrato de trabajo?</p>	<p>Todas las opciones de respuesta – con excepción de la que indica “No existen medidas para asegurar que el personal comprenda todos los términos y condiciones de su contrato de trabajo” – son buenas prácticas y deben ser parte del proceso del proveedor para comprobar la comprensión de los trabajadores.</p>	<p><i>Las personas deben comprender completamente los términos y condiciones del trabajo que están a punto de aceptar para asegurarse de que están tomando la decisión voluntariamente.</i></p>
<p><i>Si marcó la respuesta con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, B y E.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		
<p><b>P1.8</b> ¿Qué se incluye en el contrato de trabajo?</p>	<p>Todas las opciones de respuesta – con excepción de la que indica “No se proporcionan contratos de trabajo” - son buenas prácticas y deberían incluirse en el contrato laboral.</p>	<p><i>Los contratos de trabajo detallados son un elemento esencial para garantizar que los trabajadores acepten voluntariamente un empleo y que comprendan plenamente sus derechos legales.</i></p> <p><i>Un contrato que incluya todas las opciones de respuesta ayudará a garantizar el cumplimiento de los requisitos del Código de conducta.</i></p>
<p><i>Si marcó la respuesta con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, B y E.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Guía de interpretación y buenas prácticas
<p><b>P1.9</b> ¿Qué tipo de capacitación brinda su empresa al personal de la empresa responsable del reclutamiento, la selección y la contratación?</p>	<p>Idealmente, todas las opciones de respuesta – con excepción de la que indica que no se capacita al personal – ha sido seleccionadas ya que son buenas prácticas.</p> <p>Si no indicó todas, marque en el espacio de abajo las casillas con la letra en paréntesis después de la opción si es que NO la seleccionó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de la empresa sobre reclutamiento, selección y contratación. (Letras A y B).</li> <li>• Técnicas de entrevista (Letra E).</li> <li>• Selección basada en competencias y habilidades (uso de requisitos de trabajo objetivos). (Letras B, C y D).</li> <li>• Requisitos legales aplicables (Letras A y B).</li> <li>• No brinda ningún tipo de capacitación (Marque todas las casillas de letra).</li> <li>• Otros _____</li> </ul>	<p><i>Si las personas con responsabilidades de reclutamiento, selección y contratación no están capacitadas sobre los requisitos legales y los estándares de la empresa, y en cómo entrevistar y seleccionar objetivamente a los y las candidatas a contratar, existe un grave riesgo de que utilicen criterios de selección inconsistentes o sesgados, lo que resulta decisiones de contratación equivocadas o en la violación de los estándares de la empresa y de responsabilidad social legal.</i></p>
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> F		



## Contratación y reclutamiento a través de intermediarios laborales

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P2.1</b> ¿Cómo evalúa su empresa a sus intermediarios laborales para determinar si pueden cumplir con los requisitos de responsabilidad social antes de recurrir a ellos?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No utilizamos un proceso de evaluación formal.</li> <li>• Basados en las recomendaciones de otros intermediarios.</li> </ul>	<p><i>Del mismo modo que necesita saber que su empresa puede cumplir con sus requisitos de precio, calidad y entrega, también debe saber que es capaz y está dispuesto a cumplir con los requisitos legales y los estándares de responsabilidad social. Esto solo se puede hacer correctamente utilizando un proceso formal de investigación / selección para identificar las brechas en las prácticas de gestión de un intermediario.</i></p> <p><i>Las buenas prácticas se centran en tener un proceso formal y sistemático para evaluar y seleccionar intermediarios laborales.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, C, D y F.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P2.2</b> ¿Qué requisitos formales de desempeño tiene su empresa para sus intermediarios laborales?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerimos que el intermediario cumpla solo con los requisitos legales.</li> <li>• No tenemos contratos formales con nuestros intermediarios laborales.</li> <li>• Las prácticas de desempeño del reclutador no le incumben a la empresa.</li> </ul>	<p><i>Si solo se requiere que un proveedor laboral cumpla con la ley, y los contratos no contienen requisitos explícitos de desempeño de conformidad con los estándares de responsabilidad social, existe el riesgo de que las prácticas de los intermediarios no cumplan con los requisitos de su Código de Conducta.</i></p> <p><i>Sin un contrato formal, existe el riesgo de que su intermediario laboral no entienda o no se sienta obligado a cumplir con las expectativas de su empresa sobre las prácticas comerciales legales y los estándares de responsabilidad social.</i></p> <p><i>Las buenas prácticas indican que lo ideal es tener un sistema de monitoreo de desempeño para los intermediarios laborales que permita evaluar si cumplen con los requisitos legales, los del código de conducta de la empresa, y cualquier otro que aplique.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas C y D.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P2.3</b> ¿Cómo evalúa la empresa el desempeño continuo de sus intermediarios laborales para cumplir con la responsabilidad social y los requisitos legales aplicables?</p>	<p>Todas las opciones, con excepción a la primera, son buenas prácticas deseables. Los intermediarios laborales deben implementar al menos uno de ellos, pero se recomienda que implementen todos los que sean posibles.</p>	<p><i>Evaluar a un intermediario laboral para determinar su capacidad para cumplir con sus requisitos de responsabilidad social no garantiza que lo hará con el tiempo. Sin un proceso sistemático y continuo de evaluación del desempeño, corre el grave riesgo de no ser consciente o no abordar de manera proactiva las infracciones resultantes de las prácticas de intermediarios laborales de baja calidad.</i></p>
<p><i>Si marcó la primera respuesta – “No tenemos sistemas de evaluación del desempeño de intermediarios laborales”, favor de marcar abajo las casillas C y D.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		
<p><b>P2.4</b> ¿Cómo se asegura de que los intermediarios laborales corrijan los problemas identificados a través de las evaluaciones?</p>	<p>Todos los elementos enumerados, con excepción a la primera, son parte de un proceso efectivo de acción correctiva de la parte del intermediario laboral y se consideran buenas prácticas.</p>	<p><i>Sin un proceso formal de acciones correctivas, existe un riesgo significativo de que los problemas no se resuelvan y el intermediario continuará violando la ley y los requisitos de responsabilidad social de su empresa.</i></p>
<p><i>Si marcó la primera respuesta – “No tenemos sistemas de evaluación del desempeño de intermediarios laborales”, favor de marcar abajo las casillas E y F.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		

## Gestión en la contratación de personas trabajadoras extranjeras

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P3.1</b> ¿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.)?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> </ul>	<p><i>La contratación de personas trabajadoras migrantes extranjeras es una estrategia comercial legítima, particularmente en áreas con escasez de mano de obra local o donde el nivel de habilidad de la fuerza laboral local es inadecuado para satisfacer las necesidades comerciales.</i></p> <p><i>Sin embargo, el empleo de personas migrantes extranjeras generalmente significa que gran parte del proceso de contratación debe ser realizado en otros países por individuos y organizaciones sobre las cuales puede tener poco control o supervisión.</i></p>
<p><i>Si marcó la respuesta con riesgo potencial, favor de marcar abajo la casilla A.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A              <input type="checkbox"/> B              <input type="checkbox"/> C              <input type="checkbox"/> D              <input type="checkbox"/> E              <input type="checkbox"/> F         </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P3.2</b> ¿Cómo recluta y contrata su empresa a personas trabajadoras migrantes extranjeras?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usando un intermediario laboral informal en su país de origen.</li> <li>• A través de un intermediario laboral informal en el país de empleo.</li> </ul>	<p><i>Como se indicó anteriormente, los beneficios de subcontratar esta función pueden ser superados por el riesgo de perder el control sobre el proceso de contratación, y de posibles problemas como cobros de comisiones de reclutamiento y términos de contratos poco éticos. A menos que haya una fuerte supervisión de las prácticas de los intermediarios laborales, que es particularmente difícil en el caso de reclutadores y agentes en el país de origen, será más difícil monitorear y exigir una rendición de cuentas a los intermediarios informales.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, C y D.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		
<p><b>P3.3</b> ¿Usted o sus intermediarios laborales trabajan con reclutadores o agentes en los países en los cuales se reclutan personas trabajadoras (países de origen)?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> </ul>	<p><i>Los reclutadores, agentes o intermediarios laborales en los países de origen son a menudo negocios informales que no tienen licencia ni están regulados. Pueden o no comprender o los criterios de responsabilidad social de su empresa o los requisitos legales en ambos países, lo que representa un grave riesgo de trata de personas y otras violaciones a los estándares de responsabilidad social.</i></p>
<p><i>Si marcó la respuesta con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, C y D.</i></p> <p><input type="checkbox"/> A   <input type="checkbox"/> B   <input type="checkbox"/> C   <input type="checkbox"/> D   <input type="checkbox"/> E   <input type="checkbox"/> F</p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P3.4</b> ¿Cómo determina que los reclutadores y agentes en los países de origen pueden cumplir con los requisitos legales y de responsabilidad social?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Nuestra empresa no tiene ningún procedimiento para determinar el cumplimiento de agentes, agencias, o reclutadores en los países de origen.</li> </ul> <p>Además, las otras opciones enumeradas deberían formar parte del proceso del intermediario laboral para evaluar los agentes del país de origen.</p>	<p><i>Debido a la naturaleza a menudo informal del reclutamiento en los países de origen, la ausencia de una evaluación exhaustiva de los reclutadores del país de origen o la delegación de la responsabilidad al agente del país de empleo puede resultar en el uso de agentes que no pueden ni están dispuestos a alinearse con los estándares de responsabilidad social de la empresa o con los requisitos de ley.</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, C y D.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		

Pregunta	Respuestas con riesgo potencial	Explicación
<p><b>P3.5</b> ¿Cómo monitorea la conformidad con los estándares de conducta empresarial responsable y los requisitos legales de los intermediarios y agentes del país de origen?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No supervisamos formalmente el desempeño de conformidad con los estándares legales de los reclutadores y agentes del país de origen.</li> </ul> <p>Además, las otras opciones enumeradas deberían formar parte del proceso de la empresa y del intermediario laboral para evaluar los agentes del país de origen.</p>	<p><i>Los reclutadores y agentes que utiliza en los países de origen operan de forma remota y en gran medida de forma independiente. Sin un monitoreo adecuado, corre el riesgo de que las prácticas ilegales o poco éticas no se detecten ni se aborden.</i></p>
<p><i>Si marcó la respuesta con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, F y E.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		
<p><b>P3.6</b> ¿Cuándo se les entrega a las personas trabajadoras una copia de su contrato de trabajo?</p>	<p>Riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de cinco días antes de la salida.</li> <li>• A su llegada al país de empleo (lugar de empleo).</li> <li>• Las personas trabajadoras no reciben copias de sus contratos.</li> </ul>	<p><i>Las personas deben recibir sus contratos al menos cinco días antes de la salida. Esto permite suficiente tiempo para que estos tomen una decisión informada a aceptar el empleo. No entregar los contratos con al menos cinco días de anticipación aumenta el riesgo de explotación (por el criterio de involuntariedad).</i></p>
<p><i>Si marcó las respuestas con riesgo potencial, favor de marcar abajo las casillas A, B, E y F.</i></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> A    <input type="checkbox"/> B    <input type="checkbox"/> C    <input type="checkbox"/> D    <input type="checkbox"/> E    <input type="checkbox"/> F </p>		



## Siguientes pasos recomendados

---

Para determinar cuál herramienta es la más recomendada para continuar dentro de la caja de herramientas, es importante que sume la cantidad de veces que marcó las casillas con las diferentes letras en la sección anterior.

Se recomienda que continúe a la herramienta que tiene el conteo más alto basado en sus respuestas anteriores. Cada una cuenta con recomendaciones específicas de seguimiento, sin embargo, si así lo prefiere siempre podrá volver a este documento y continuar con el orden de priorización de acuerdo con el puntaje obtenido de mayor a menor.

- A. Guía para la identificación de riesgos relacionados al reclutamiento y la contratación.
- B. Cláusulas para un código de conducta para productores agrícolas que cubre la contratación equitativa.
- C. Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales.
- D. Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales.
- E. Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación.
- F. Guía de desarrollo e implementación de mecanismos de quejas y denuncias para el reclutamiento y la contratación.



Recuerda seguirnos en nuestras redes sociales:



[www.ahifores.com](http://www.ahifores.com)



[ahifores](#)



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES Oficial](#)



[Ahifores](#)

Contacto:



[info@ahifores.com](mailto:info@ahifores.com)



Organización  
Internacional  
del Trabajo

