HERRAMIENTA 1

Introducción

a la caja de herramientas para implementar el reclutamiento ético y la contratación equitativa en el sector agrícola en México

Organización Internacional del Trabajo

ahifores

PERIPLO
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

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.

Foto de portada: sabino.parente/Adobe Stock

HERRAMIENTA 1
Introducción
HERRAMIENTA 2
Marco de referencia
HERRAMIENTA 3
Evaluación de los procesos y prácticas
HERRAMIENTA 4
Cláusulas para un código de conducta
HERRAMIENTA 5
Plan de acción
HERRAMIENTA 6
Monitoreo de los procesos
HERRAMIENTA 7
Mecanismos de comunicación y queja
HERRAMIENTA 8
Revisión del sistema de gestión
Caja de Herramientas
Reclutamiento Ético

Introducción a la caja de herramientas para implementar el reclutamiento ético y la contratación equitativa en el sector agrícola en México

Objetivo

Esta herramienta tiene por objetivo presentar a las empresas y empleadores agrícolas la caja de herramientas para la implementación del reclutamiento ético y la contratación equitativa desde una perspectiva de debida diligencia y sistemas de gestión.

Alcance

Esta herramienta también puede servir para:

1. Fundamentar la implementación de un sistema de gestión de control de riesgos durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo.
2. Distinguir los procesos de debida diligencia sobre los intermediarios laborales.

Oscargutzo/Adobe Stock

Uso

El objetivo del reclutamiento ético y la contratación equitativa es garantizar que en los procesos de reclutamiento, selección y contratación se respeten y protejan los derechos de las personas trabajadoras. La aplicación de los principios y estándares que los componen es la mejor respuesta para prevenir los riesgos asociados con el trabajo forzoso, la trata de personas, el trabajo infantil y la discriminación, entre otros. El reclutamiento ético y la contratación equitativa proponen una serie de pautas para que las empresas y empleadores agrícolas observen y garanticen los derechos de las personas trabajadoras del campo durante todo el ciclo de empleo, desde el reclutamiento hasta la terminación del trabajo, incluyendo los procesos de migración de las personas que cambian de residencia para emplearse en el sector (de su lugar de origen, al lugar de empleo y de retorno al lugar de origen). Utilizar el reclutamiento ético y la contratación equitativa como marco de referencia para la implementación de procesos de reclutamiento, selección y contratación coincide con la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, con el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, incluyendo acuerdos comerciales, con la conducta empresarial responsable y con las expectativas que en ocasiones tienen clientes sobre sus proveedores como parte de sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa son aplicables para todas las empresas y empleadores, ya sea que sus procesos de reclutamiento, selección y contratación los realice de manera directa o a través de intermediarios laborales.

La caja de herramientas para la implementación del reclutamiento ético y la contratación equitativa de personas trabajadoras del campo utiliza un enfoque de debida diligencia y sistemas de gestión.

Ultrakwang/Shutterstock

MIA Studio/Adobe Stock

Busca apoyar a las empresas en la implementación de medidas para gestionar los riesgos de posibles afectaciones a los derechos de las personas trabajadoras del campo cuando se reclutan, seleccionan y contratan directamente o mediante intermediarios laborales.

La debida diligencia en derechos humanos consiste en procedimientos que las empresas y empleadores deben aplicar para identificar, prevenir, mitigar y responder a las afectaciones en los derechos de las personas trabajadoras, ya sea por sus acciones o las de los actores en su cadena de suministro. En este sentido, la debida diligencia establece la obligación de las empresas y empleadores de vigilar lo que sucede en su cadena de suministro (socios comerciales, proveedores, inversionistas, clientes, contratistas y cualquier entidad vinculada a sus actividades comerciales, servicios o productos). En algunos casos, las empresas y empleadores pueden ser responsables solidarios en cualquier afectación a los derechos de las personas trabajadoras como resultado de las prácticas de sus socios comerciales y deben participar en los procesos de remediación y respuesta, incluyendo las medidas de no repetición.

Conforme a la debida diligencia en materia de derechos humanos, en el contexto agrícola tanto las empresas y empleadores, como los intermediarios laborales, formales o informales, son responsables del cumplimiento de los principios y estándares del reclutamiento ético. Por ejemplo, para garantizar que las personas no paguen comisiones de contratación y gastos conexos, la empresa o empleador debe cubrir todos los gastos necesarios para asegurar que las personas trabajadoras del campo lleguen a los lugares de trabajo. De igual manera, para evitar situaciones de engaño y fraude en cualquier etapa de la contratación, la empresa tiene que ser transparente desde un principio sobre las condiciones de empleo y garantizar que las garantías

ofrecidas coincidan con las condiciones reales que las personas trabajadoras encuentran a su llegada a los lugares de empleo. Dado que el reclutamiento es ético en tanto el trabajo sea digno, es recomendable que los procesos de debida diligencia abarquen todo el ciclo de empleo, especialmente en los casos en los que los intermediarios laborales realizan actividades de gestión y supervisión del trabajo de las personas trabajadoras del campo. Siendo así, la caja de herramientas incluye procesos de debida diligencia para la interacción de las empresas o empleadores con sus intermediarios laborales y otras partes interesadas.

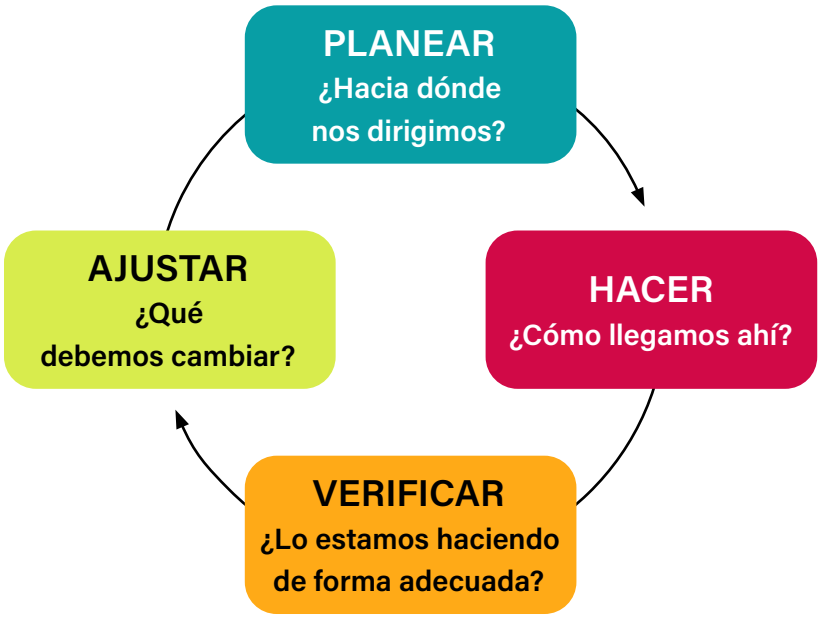
Integrar los derechos humanos en general, y particularmente los relacionados con los principios de reclutamiento ético y contratación equitativa, en los sistemas de gestión empresarial existentes, (por ejemplo, de calidad, producción, compras, medioambientales, etc.) es un enfoque eficiente y sostenible. Se ha probado que además puede mejorar la efectividad operativa, reducir costos, aumentar la satisfacción de clientes y compradores, estimular procesos de mejora continua y generar estrategias de innovación. La caja de herramientas propone la implementación de un sistema de gestión de riesgos que permita identificar, abordar y prevenir los riesgos en materia de derechos humanos durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo. Ofrece orientación y guía sobre las políticas, procesos y procedimientos que las empresas y empleadores pueden implementar para el reclutamiento ético y la contratación equitativa. Las herramientas se pueden adaptar conforme a las necesidades y características de cada empresa.

Javier Garcia/Shutterstock

Herramienta

A partir del modelo de mejora continua, generalmente utilizado en los sistemas de calidad, la caja de herramientas propone una secuencia de acciones que permitirán a las empresas o empleadores desarrollar un sistema sostenible para gestionar los riesgos en materia de derechos humanos durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación de las personas trabajadoras del campo.

La aplicación práctica de este modelo para la implementación del reclutamiento ético y la contratación equitativa en la caja de herramientas tiene la siguiente lógica:



PLANEAR

En esta fase, la empresa o el empleador establece las prioridades y políticas que reflejan sus valores y metas y la situación actual de la organización. La caja contiene las siguientes herramientas para completar esta fase:

Para familiarizarse con los principios y estándares del reclutamiento ético y distinguir prácticas de riesgo:

- **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.

Para conocer y evaluar las prácticas y procesos de las empresas, empleadores e intermediarios laborales y establecer prioridades en materia de reclutamiento ético:

- **Herramienta 3**. Evaluación de los procesos y prácticas empresariales de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo.

Para referencias sobre la creación de políticas de reclutamiento ético y contratación equitativa:

- **Herramienta 4**. Cláusulas para un código de conducta acorde a los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa de personas trabajadoras del campo.

HACER

En esta fase la empresa o el empleador se enfoca en establecer y documentar procedimientos claros para la implementación de las políticas. La caja contiene la siguiente herramienta para completar esta fase:

Para orientar el proceso de creación e implementación de acciones o controles de riesgo en materia de reclutamiento ético y contratación equitativa:

- **Herramienta 5**. Plan de acción para la gestión de riesgos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo.

VERIFICAR

En esta fase la empresa o el empleador verifica que sus controles de riesgo y procedimientos están funcionando correctamente. La caja contiene las siguientes herramientas para completar esta fase:

Para hacer un seguimiento de los procesos y prácticas de la empresa y los intermediarios laborales y vigilar el cumplimiento de los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa:

- **Herramienta 6**. Monitoreo de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y evaluación de intermediarios laborales.

Para conceptualizar estrategias que permitan obtener la retroalimentación de las personas trabajadoras del campo y mecanismos que permitan responder a las afectaciones de las que son sujetas:

- **Herramienta 7**. Mecanismos de comunicación y queja.

AJUSTAR

En esta fase la empresa o el empleador se enfocan en hacer los ajustes necesarios a sus procedimientos para responder a los riesgos identificados de manera efectiva y resolver las problemáticas. El proceso de ajuste es necesario para saber si las políticas se están implementando adecuadamente y conocer la eficacia de su respuesta a determinadas problemáticas. La caja contiene las siguientes herramientas para completar esta fase:

Para instalar un proceso de revisión regular del sistema de gestión en su conjunto que permita identificar problemáticas y sus causas-raíz:

- **Herramienta 8**. Revisión del sistema de gestión de riesgos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo.

Las herramientas descritas anteriormente sugieren un orden secuencial para la implementación de cada fase. Sin embargo, cada una mantiene una lógica propia con diferentes alcances y herramientas adicionales en los anexos; una herramienta puede servir para detonar otros procedimientos necesarios para la implementación del sistema de gestión de riesgos de derechos humanos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo. La caja de herramientas propone un ciclo continuo de mejora para apoyar a las empresas y empleadores del sector agrícola en México en la implementación de buenas prácticas para el cumplimiento de los principios y estándares en materia de reclutamiento ético contratación equitativa.

Anexos

Korrakit Pinsrisook/Shutterstock

Anexo I. Normativa relevante

Normativa Nacional

- Ley Federal del Trabajo
  - Los intermediarios laborales que intervienen en el proceso de contratación de personal no se considerarán patrones *(art. 10)*
  - La subcontratación de personas trabajadoras para realizar tareas relacionadas con el objeto social o principal actividad económica de la empresa está prohibida *(art. 13)*
  - Establece los derechos de las personas trabajadoras del campo *(arts. 279–284)*
  - Prohíbe exigir o aceptar dinero de las personas trabajadoras como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este *(art. 133)*
  - Prohíbe la discriminación en todas las etapas de la relación laboral, incluyendo en el establecimiento de las relaciones laborales *(Artículo 331)*
- Reglamentos de Agencia de Colocación de Trabajadores
  - Regula la actuación de los intermediarios laborales *(arts. 5, 6, y 10)*
- Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos
  - Incluye definiciones de trabajo forzoso y explotación laboral *(arts. 21-22)*

Normativa Internacional

- Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC)
  - Establece la capacidad de los estados para prohibir la importación de productos y mercancías producidas, en su totalidad o en partes, por trabajo forzoso *(Capítulo 23, art. 23.6)*

Principios y estándares internacionales

- Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos, OIT
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, ONU
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable
- Principios de Dhaka para el reclutamiento, la contratación y el empleo de trabajadores migrantes, IHRB
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), OIT

Anexo II. Definiciones sobre comisiones de contratación y gastos conexos de la OIT

Comisiones de contratación y gastos conexos

Se refieren a cualquier comisión o gasto en que se haya incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan un empleo o una colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.

Comisiones de contratación	
Pueden cobrarse una vez o ser recurrentes, y abarcan los servicios de contratación, orientación y colocación (por ejemplo: publicidad, difusión de la información, entrevistas, trámites, verificación de documentos, organización de viajes, etc.)	— Pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados; — Pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero; — Pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador; — Pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los gastos de contratación.

Gastos conexos	
Gastos en el proceso de contratación que se requieren para asegurar el acceso al empleo o la colocación, que sean iniciativa del empleador, reclutador o un agente que actúe en su nombre, o impuestos durante el proceso de contratación.	— Gastos médicos: exámenes médicos, vacunas, etc. — Gastos de seguros: de vida, contra accidentes, fondos de bienestar, etc. — Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y calificaciones: de aptitudes, idiomas, concesión de títulos o diplomas. — Gastos de formación y orientación: en el lugar de trabajo, previa o posterior a la llegada de las personas recién contratadas. — Gastos de equipamiento: herramientas, uniformes, equipo de protección, equipo para realizar el trabajo. — Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento: durante el viaje de ida al lugar de trabajo y de regreso a su lugar de origen. — Gastos administrativos: comisiones de servicios para preparar, obtener o legalizar documentos necesarios para cumplimentar el proceso de contratación.

Fuente: Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos, OIT, Ginebra, 2019.