



Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-31476. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos. El 100% del costo total del proyecto es financiado con fondos federales, por un total de \$2,200,000 dólares.

Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales

Introducción

Esta herramienta es una de las 17 herramientas que incluye la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés), la cual se creó como parte del Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) de Verité a través del generoso financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL-ILAB, por sus siglas en inglés). La S3T se creó de acuerdo con el modelo de *Comply Chain* del USDOL, y al menos se creó una herramienta para cada uno de los ocho pasos de la *Comply Chain* (consulte el siguiente gráfico). Muchas de las herramientas se derivan a partir de herramientas creadas para la *Herramienta de Abastecimiento Responsable*, desarrollada por Verité con fondos de la Oficina de Monitoreo y Combate del Departamento de Estado de EE. UU. Trata de Personas (J/TIP). Las herramientas pueden usarse a placer, pero es importante que las empresas cuenten con sistemas y herramientas para cada paso de la *Comply Chain*.

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible



Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

- PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés**
Guía Sobre la Participación de Actores Clave
- PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos**
Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café
Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
Cuestionario de Autoevaluación para Productores
Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales
- PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta**
Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café
- PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena**
Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro
- PASO 5. Monitorear Cumplimiento**
Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación
- PASO 6. Remediar Violaciones**
Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales
- PASO 7. Verificación Independiente**
Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético
- PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento**
Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Introducción a la herramienta

El objetivo de esta herramienta es orientar a las empresas para que monitoreen y supervisen mejor a los intermediarios laborales en sus cadenas de suministro con el fin de reducir los riesgos de violación de los códigos de conducta, la legislación brasileña y las normas internacionales relacionadas con el reclutamiento y los derechos laborales.

Antecedentes

La adecuada supervisión de los intermediarios laborales y la vigilancia de los procesos de reclutamiento y contratación pueden contribuir a reducir considerablemente los riesgos laborales en el sector de café brasileño. Los riesgos son mayores y más difíciles de controlar cuando el reclutamiento y la contratación son llevados a cabo por intermediarios laborales independientes (terceros), especialmente los intermediarios informales, tales como (en portugués) 'gatos', turmeiros, 'empreiteiros', líderes de equipo (líderes de cuadrilla), agentes locais (agentes locales), transportadores (transportistas), contratistas (contratistas de mano de obra), reclutadores (reclutadores), capatazes de fazenda (supervisores de fincas o haciendas), los cuales a menudo reclutan trabajadores, especialmente trabajadores migrantes, para que trabajen en fincas de café en Brasil.

Las fincas de café, los comercializadores y los tostadores deben establecer medidas estrictas de debida diligencia en la selección y la supervisión de los intermediarios laborales para reducir el riesgo de violaciones laborales en sus cadenas de suministro vinculadas a prácticas de reclutamiento y contratación sin escrúpulos que a veces están relacionadas con los intermediarios laborales. Estas medidas también ayudarán a garantizar procesos de reclutamiento y contratación más eficientes y profesionales, así como un sistema más formalizado para comunicar y supervisar el cumplimiento de sus expectativas por parte de los intermediarios laborales.

Una vez que las fincas de café busquen y seleccionen a los intermediarios laborales, deben llevar a cabo una supervisión habitual para asegurarse de que cumplen con los códigos de conducta de los clientes y con los requisitos legales tanto de Brasil como de los países que importan el café que producen. De este modo, las fincas pueden reducir los riesgos legales y reputacionales, ayudando a garantizar que los trabajadores reclutados, contratados y supervisados por los intermediarios laborales trabajen en condiciones justas, seguras y legales.

Esta herramienta brinda una orientación general sobre la supervisión del desempeño de los intermediarios laborales. Esta herramienta está diseñada para orientar la toma de decisiones sobre la supervisión del desempeño de los intermediarios laborales y debe adaptarse a la realidad de cada empresa. El uso de la herramienta por sí solo no garantiza el cumplimiento de ninguna norma jurídica o código de conducta en específico.

Directriz sobre la supervisión de intermediarios laborales

Esta herramienta le ayudará a determinar el posible nivel de riesgo de incumplimiento por parte de los intermediarios laborales de los requisitos legales, los derechos laborales internacionales fundamentales y los requisitos de responsabilidad social que su empresa o sus clientes hayan definido. Dado que los intermediarios laborales no solo participan en el reclutamiento, sino también en la transportación, la contratación, la supervisión y el pago de los trabajadores en las fincas de café, la mayoría de los criterios que se exponen a continuación van más allá de la evaluación del desempeño de los intermediarios laborales durante el periodo de reclutamiento y pasan a ser una evaluación más exhaustiva de su desempeño a lo largo del ciclo de vida del empleo. Por lo tanto, es muy importante identificar a todos los intermediarios de terceros que se emplean a lo largo de la cadena de suministro de su empresa, incluidos los reclutadores, los transportistas, los líderes de cuadrilla, los agentes locales, los contratistas de mano de obra y los supervisores, así como las actividades y las responsabilidades de cada actor.

Las empresas de café necesitan conocer cómo operan sus intermediarios laborales, tanto en el reclutamiento como en la contratación, así como en su papel de líderes de cuadrilla o supervisores en las fincas de café, en su caso. También debe establecerse una forma de medir el desempeño de los reclutadores con respecto a los requisitos legales y los puntos de referencia de la responsabilidad social. Las evaluaciones del desempeño son especialmente críticas en las fincas en las que hay trabajadores migrantes. Tenga en cuenta que, aunque en esta herramienta se utiliza el término "intermediario laboral", estos criterios de evaluación podrían ser aplicables a cualquier tercero que se dedique al reclutamiento, la contratación o la supervisión de trabajadores.

La mejora del desempeño del intermediario laboral puede contribuir a aumentar la productividad

El establecimiento de un procedimiento de evaluación proporciona a las empresas una base objetiva para las decisiones de gestión y les ayuda a protegerse contra los abusos ocultos. También conduce a los reclutadores de mano de obra hacia la eficacia del desempeño, la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos acordados relacionados con la responsabilidad empresarial y social. Esto puede conducir a una mano de obra con más experiencia, bien capacitada y productiva, puede ayudar a retener a los trabajadores y reducir el riesgo de costosas sanciones por violaciones a la legislación penal o laboral, o la pérdida de contratos debido a violaciones de los códigos de conducta de los clientes.

Cuándo buscar intermediarios laborales

Las empresas deben determinar el mejor momento para realizar una evaluación basada en el ciclo de cosecha y otras consideraciones. En lo que respecta a la subcontratación del reclutamiento y la contratación, se debe llevar a cabo la búsqueda de reclutadores de mano de obra antes de que sean contratados y se debe realizar la evaluación de los intermediarios laborales seleccionados poco después de que los trabajadores lleguen a la finca. Las evaluaciones también deben realizarse antes de la renovación del contrato o antes de la implementación posterior de trabajadores. Los reclutadores responsables de los aspectos de la gestión en el sitio de los trabajadores deben ser evaluados periódicamente y los problemas que se hayan identificado deben abordarse con prontitud.

Al igual que en la selección de posibles trabajadores, cada empresa tendrá sus propios criterios específicos a la hora de supervisar el desempeño de un reclutador. Para determinar los criterios, la empresa debe revisar cuidadosamente los siguientes documentos y directrices:

- Requisitos legales en Brasil.
- Normas laborales internacionales.
- Normas de reclutamiento justo y sistemas de certificación, tales como:
 - Organización Internacional del Trabajo, Principios generales y directrices para el reclutamiento justo: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm
 - Organización Internacional para las Migraciones, Norma de reclutamiento del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS, por sus siglas en inglés): <https://iris.iom.int/>
 - On the Level, Principios y normas básicas del reclutamiento ético. <https://otl-protocol.com/>
 - Normas de Clearview Assurance: <https://www.clearviewassurance.com/>
- Código de conducta de la empresa u otra política de alto nivel.
- Código de conducta de la empresa cliente u otra política de alto nivel.

La evaluación del desempeño requiere un proceso de triangulación, es decir, la recopilación y el análisis de información procedente de diversas fuentes. Finalmente, es probable que la información más valiosa provenga de los trabajadores. Para obtener más información sobre la realización de entrevistas a los trabajadores, consulte el *Guía para entrevistas a trabajadores enfocada en reclutamiento y contratación*.

- Entrevistas con los trabajadores (la muestra de trabajadores entrevistados debe incluir la representación de diferentes géneros, nacionalidades, idiomas, asignaciones de trabajo y reclutadores empleados).
- Entrevistas con los reclutadores (o con el personal de la agencia de reclutamiento, en su caso).

- Verificación de los actores clave externos, tales como los organismos gubernamentales que acreditan a los reclutadores de mano de obra, los sindicatos y las organizaciones civiles locales, incluidas las organizaciones de trabajadores.
- Comprobación de los antecedentes penales.
- Revisión de los registros de intermediarios laborales (en su caso).
- *Registro de empleadores que han sometido a los trabajadores a condiciones similares a la esclavitud* (La Lista Sucia) (el cual puede encontrarse aquí: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/areas-de-atuacao/combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo>).
- Búsqueda en Internet de pruebas de participación en actividades ilegales o poco éticas.
- Documentos del reclutador, entre ellos:
 - Registros comerciales: licencia, registro, certificaciones, etc.
 - Registros de nóminas: con atención a cualquier registro de honorarios o deducciones salariales.
 - Registros disciplinarios.
 - Registros de cualquier mecanismo de quejas correspondiente.
- Observación visual de las zonas de estar y de comedor proporcionadas por los reclutadores, en su caso.
- Observación visual de las oficinas del reclutador/agencia de reclutamiento, en su caso.

ÁREA DE EVALUACIÓN: HONORARIOS DE RECLUTAMIENTO

La investigación de Verité ha constatado que el cobro de honorarios de reclutamiento es una práctica algo común en el sector de café latinoamericano, incluido Brasil, y que no solo afecta a los trabajadores migrantes internacionales, sino también a los migrantes nacionales e incluso a los trabajadores locales. Aunque el monto de los honorarios que se cobran por adelantado no es tan elevado como en algunos países altamente industrializados que reclutan a un gran número de migrantes internacionales, Verité descubrió que el nivel de los honorarios que se cobran en Brasil era más elevado que en la mayoría de otros países latinoamericanos. En estos casos, es posible que los trabajadores hayan pedido dinero prestado para pagar los honorarios de reclutamiento, lo que aumenta la probabilidad de que se encuentren en una situación de servidumbre por deudas antes de que lleguen al lugar de trabajo. Además, la investigación de Verité ha demostrado que los reclutadores a veces hacen deducciones del salario de los trabajadores y que algunos empleadores pagan menos a los trabajadores reclutados por los intermediarios laborales para cubrir sus costos de reclutamiento.

Por lo tanto, es importante que las empresas comuniquen claramente a sus intermediarios laborales que no pueden cobrar honorarios de reclutamiento a las personas que buscan empleo y que el empleador debe pagar por su reclutamiento. Este requisito de "el empleador paga" debe incluirse en el Código de Conducta de

los Proveedores de la empresa, en los contratos y en los contratos de compraventa que se celebren con todos los proveedores y los subcontratistas. También debe realizarse la supervisión para garantizar que el reclutador de mano de obra se apegue a este requisito.

Es difícil encontrar pruebas fehacientes de las violaciones de la norma "el empleador paga" debido a que las violaciones por el cobro de honorarios rara vez cuentan con pruebas documentales o estas se falsifican para ocultar los pagos de honorarios. Por lo general, los trabajadores son la única fuente de información con respecto a las violaciones de esta norma. Por tanto, los trabajadores deben disponer de un medio seguro para reportar las violaciones directamente a la empresa y debe existir un procedimiento verosímil y bien comunicado para investigar y responder a dichos reportes, lo que incluye asegurarse del cese de la práctica y del reembolso a los trabajadores de los honorarios pagados.

Información a Recabar:

- La descripción de cómo el reclutador de mano de obra garantiza el cumplimiento de la política de "el empleador paga" (por ejemplo, la política se incluye en los contratos de trabajo y existen sanciones por el incumplimiento).
- La lista de honorarios y costos que debe pagar el empleador o el reclutador de mano de obra, tales como:
 - Los honorarios por servicios del reclutador relacionados con la identificación, la selección, la contratación o la colocación de trabajadores;
 - El costo del transporte desde los hogares de los trabajadores hasta las fincas, incluidos los gastos relacionados tales como la comida y el alojamiento durante el transporte;
 - El costo de los pasaportes, las visas, los permisos de residencia o los permisos de trabajo;
 - El costo de las pruebas de aptitud, los exámenes médicos, la capacitación previa a la salida o la capacitación y la entrega de equipo a la llegada;
 - Los depósitos o las fianzas de garantía.
- Mecanismos para que las personas que buscan empleo y los trabajadores reporten las violaciones de la política de la empresa en materia de honorarios de reclutamiento.
- Procedimientos de devolución de honorarios.
- Información recabada directamente de los trabajadores sobre los honorarios pagados en relación con el reclutamiento, incluidos los recibos de nómina o los comprobantes, si están disponibles.

RIESGOS COMUNES Y SEÑALES DE ALERTA:

- Los intermediarios laborales no conocen de los requisitos legales de Brasil y los requisitos del código de conducta relacionados con los honorarios de reclutamiento.
- No existe un compromiso por escrito por parte del reclutador de mano de obra de cumplir con la política de "el empleador paga".
- Falta un procedimiento eficaz y seguro para que los trabajadores reporten las violaciones éticas a la política de "el empleador paga" por parte del personal interno o de los subcontratistas (por ejemplo, se entrena a los trabajadores para que mientan sobre los honorarios y los gastos).
- Las personas que buscan empleo deben pagar por adelantado los honorarios por los gastos relacionados con el reclutamiento.
- Los trabajadores denuncian deducciones inexplicables de su salario o deducciones directamente relacionadas con los honorarios de reclutamiento.
- Los trabajadores pagan por los alojamientos que son propiedad de los reclutadores o que son gestionados por ellos.

ÁREA DE EVALUACIÓN: CONTRATOS Y ORIENTACIÓN

Al momento de evaluar los contratos y la capacitación sobre la orientación, las empresas comprenderán la forma en la que se informa a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades legales, las políticas de la empresa y las condiciones de empleo; la forma en la que la empresa se asegura de que los trabajadores entiendan claramente las políticas y las condiciones y si estas políticas y condiciones se explican y proporcionan a los trabajadores en un idioma que entienden.

Las empresas también deben verificar si la información que se proporciona a los trabajadores durante la capacitación previa a su salida es la misma que aquella que reciben antes de empezar a trabajar en el lugar de empleo. Es especialmente importante saber si los términos y condiciones que los trabajadores aceptaron originalmente son congruentes con aquellos que se ofrecieron al inicio de su empleo y si estos términos y condiciones son congruentes con la práctica real.

Los trabajadores deben haber firmado un contrato con la finca. Lo ideal sería que los trabajadores también recibieran un contrato firmado antes de salir de su comunidad de origen hacia la finca, pero para ello es necesario que el reclutador sea designado como representante legal de la finca. En cualquier caso, los trabajadores deben recibir una explicación verbal minuciosa y precisa sobre sus términos y condiciones de empleo antes de su salida. Esto incluye el lugar y la duración del empleo, las actividades que realizarán, las horas de trabajo, los salarios y la provisión de alimentos y vivienda, entre otros.

A su llegada a la finca, los trabajadores deben recibir una orientación que incluya, como mínimo, información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores, las normas y las políticas del empleador, los derechos laborales, la salud y la seguridad, el acoso y el abuso en el lugar de trabajo, las políticas relacionadas con el reclutamiento y los mecanismos de quejas internos y externos. Las empresas deben asegurarse de que la capacitación cumpla con los requisitos legales y los requisitos del Código de Conducta y que la capacitación sea eficaz y adecuada para los niveles de educación, alfabetización y dominio del idioma de los trabajadores. Esto puede medirse mediante evaluaciones simples de los conocimientos de los trabajadores después de la capacitación.

Información a Recabar:

- Copias de todos los contratos de trabajo, incluidas las modificaciones de los contratos y un muestreo aleatorio de los contratos firmados de los trabajadores (asegúrese de que el muestreo incluya una representación de los trabajadores de diferentes áreas, etnias, asignación de actividades, etc.).
- Pruebas de que los trabajadores comprenden los términos y condiciones del contrato.
- Descripción y contenido de los programas de capacitación que imparte el reclutador y la finca.
- Registros de asistencia a la capacitación.
- Pruebas de que los trabajadores comprenden el contenido de la capacitación.
- Información sobre el capacitador (cualificaciones, idiomas que habla, si es personal de la empresa, reclutador o capacitador externo).
- Lista de idiomas que hablan los trabajadores.
- Capacidad lingüística y competencia cultural de los capacitadores.

RIESGOS COMUNES Y SEÑALES DE ALERTA:

- No hay procedimientos claros para llevar a cabo la orientación previa a la salida y a la llegada de las nuevas personas contratadas.
- La información que se proporciona a los trabajadores antes de su salida no es congruente con los contratos de trabajo, las condiciones reales de trabajo, los requisitos legales aplicables o las políticas y los procedimientos de la empresa.
- Los contratos no están en un idioma que el trabajador entiende.
- En contextos en los que los trabajadores tienen un bajo nivel de alfabetización, los términos de los contratos por escrito no se explican de forma exhaustiva y precisa.
- Hay inconsistencias entre los contratos que proporcionan los trabajadores y los reclutadores.
- Los términos de los contratos infringen la legislación brasileña o la política de la empresa o no incluyen toda la información necesaria.
- Los intermediarios laborales llevan a cabo las orientaciones, lo que puede dar lugar a mensajes incongruentes e información insuficiente.
- Las capacitaciones se imparten en un idioma que los trabajadores no entienden por completo.
- Los reclutadores de mano de obra cobran honorarios de capacitación a los trabajadores.

ÁREA DE EVALUACIÓN: PAGOS Y PRESTACIONES

Cuando los trabajadores reciben el pago directamente de los intermediarios laborales, es esencial que las fincas se aseguren de que los salarios y las prestaciones proporcionadas cumplen con los requisitos legales y los requisitos del código de conducta. Las prácticas de alto riesgo incluyen el pago insuficiente de salarios, el atraso en el pago o la retención de salarios y las deducciones no autorizadas. La evaluación ayudará a las empresas a determinar si los trabajadores reciben la tarifa salarial prometida, si sus salarios se pagan de la manera que los trabajadores acordaron y si los trabajadores pueden dar por terminado su empleo sin sacrificar los salarios que ya ganaron o incurrir en otras sanciones económicas. Si se efectúan deducciones o retenciones del salario de los trabajadores, la evaluación ayudará a las empresas a determinar si las deducciones son exigidas o permitidas por la legislación. Esto es muy importante en el sector agrícola en donde los trabajadores suelen recibir un pago a destajo o un pago mediante sistemas de cuotas que pueden dar lugar a violaciones del salario mínimo, trabajo infantil, brechas salariales por razón de género y horas extra excesivas sin el pago de las primas por horas extra requeridas.

Información a Recabar Sobre Los Pagos y Las Prestaciones:

- Copias de los documentos de la nómina, las tarjetas de control, los recibos de nómina.
- Registros de la producción de café o de las actividades realizadas para los trabajadores que reciben pagos a destajo.
- Requisitos legales sobre los salarios y las prestaciones, incluidos los siguientes:
 - Salario mínimo;
 - Frecuencia del pago;
 - Pago por horas extra;
 - Vacaciones;
 - Permisos de ausencia;
 - Seguro social y otras prestaciones necesarias.
- Prácticas salariales:
 - Lista de las personas que se encargan de calcular el salario de los trabajadores y de realizar el pago a los trabajadores (incluidos los reclutadores), especialmente para los trabajadores que reciben el pago en efectivo o que reciben un pago a destajo.
 - Métodos de pago de los salarios (en efectivo, depósito en la cuenta bancaria del trabajador, etc.).
 - Frecuencia del pago (diaria, semanal, mensual, al final de la cosecha, etc.).
- Estructura salarial:
 - Salario base.
 - Tarifas de las horas extra y otras tarifas no regulares (vacaciones, días de descanso, etc.).
 - Si se otorgan subsidios o anticipos en efectivo.
 - Si se utilizan sistemas de pago a destajo o por cuotas y sus condiciones.
 - Estructura y condiciones de cualquier sistema de bonificación.
 - Estructura y condiciones de cualquier sistema de aparcería.
- Deducciones salariales:
 - Deducciones obligatorias por ley (por ejemplo, primas del seguro social).
 - Lista de deducciones realizadas.
 - Detalles de cualquier programa de ahorro implementado, si es relevante.
- Prestaciones proporcionadas.
- Pruebas de que los trabajadores comprenden la estructura salarial y de prestaciones.

RIESGOS COMUNES Y SEÑALES DE ALERTA:

- Pago insuficiente de salarios (inferiores al salario mínimo legal, a las condiciones acordadas durante el reclutamiento o salarios que se adeudan a los trabajadores en función de sus horas trabajadas o de la producción).
- Errores recurrentes en el cálculo de los ingresos de los trabajadores relacionados con los días o las horas trabajadas, la producción por pago a destajo o las deducciones.
- Atraso en el pago de los salarios (con menos frecuencia de la que exige la legislación o que se acordó con los trabajadores).
- Evidencia de programas de ahorro forzado.
- Evidencia de deducciones ilegales.
- Los trabajadores están desinformados o mal informados sobre los salarios y las deducciones.
- No se proporcionan recibos de nómina o estos no contienen la información fundamental sobre el cálculo de los salarios, tales como la tarifa de pago por unidad, las horas trabajadas, la producción o las deducciones.
- Los recibos de nómina no se proporcionan en un idioma que los trabajadores entienden.
- Los recibos de nómina de los trabajadores no corresponden con los cálculos de los trabajadores relacionados con sus ingresos ni con los registros que proporciona el empleador o el reclutador.
- Los trabajadores no han firmado para acusar la recepción de sus ingresos.

ÁREA DE EVALUACIÓN: PRÉSTAMOS, DEPÓSITOS Y DEDUCCIONES

Para tener una idea clara de qué tan vulnerables son los trabajadores a ser inducidos al endeudamiento, las empresas desearán tener una rendición de cuentas completa de todos los préstamos, los depósitos y las deducciones a los que están sujetos los trabajadores. Para determinar la vulnerabilidad de los trabajadores, las empresas deben conocer la finalidad, la legalidad y el monto de los honorarios de reclutamiento, los depósitos y las deducciones. Además, las empresas deberán saber cómo pagan los trabajadores estos honorarios y si los planes de pago restringen su capacidad de dar por terminado su empleo.

Información a Recabar:

- Si los trabajadores tuvieron que pagar por adelantado los honorarios de reclutamiento y el monto de estos honorarios.
- Si han tenido que pedir préstamos para cubrir los honorarios de reclutamiento y, en caso afirmativo:
 - Quién les prestó dinero;

- Si se les cobran intereses;
 - Si tuvieron que proporcionar una garantía.
- Si los trabajadores adeudan dinero a los reclutadores en algún momento durante el ciclo del empleo.
 - En caso afirmativo, el monto, si se les cobró.
- Si se realizan deducciones del salario de los trabajadores por concepto de honorarios de reclutamiento o gastos relacionados.
- Si los intermediarios laborales proporcionan a los trabajadores comida y alojamiento a crédito.
- Si los intermediarios laborales están vinculados a tiendas o negocios móviles ubicados en las fincas o cerca de ellas o si proporcionan a los trabajadores bienes a crédito.
- Lista de artículos para los que los trabajadores piden préstamos o reciben anticipos.
- Si hay ahorros o depósitos gestionados por el reclutador.
- Lista de todas las deducciones salariales (sanciones y multas disciplinarias, comidas, alojamiento, uniformes, herramientas, equipo de protección personal, etc.).
- Si las deducciones salariales se registran en los recibos de nómina.
- Copia del comprobante de pago de los trabajadores por cualquier pago realizado.

RIESGOS COMUNES Y SEÑALES DE ALERTA:

- Los trabajadores son inducidos o alentados a pedir préstamos o anticipos por parte del reclutador a tasas de interés excesivas o condiciones de pago inaceptables.
- Los trabajadores se endeudan con los intermediarios laborales por gastos de alimentación y alojamiento.
- Los trabajadores se endeudan al comprar bienes a los intermediarios laborales.
- Los trabajadores deben realizar depósitos antes de aceptar el empleo y durante el mismo.
- Los trabajadores (o sus familias) reciben anticipos en efectivo y suministros en especie, cuyo valor se deduce de su salario con un interés elevado.
- Los trabajadores (o sus familias) terminan su empleo en la finca con una deuda mayor que cuando la iniciaron.
- Los trabajadores están mal informados sobre las condiciones o el monto total de los préstamos o las deducciones.
- Las deducciones por el pago de préstamos se realizan del salario de los trabajadores.
- Los trabajadores no tienen acceso a los ingresos de su trabajo ni a las cuentas bancarias que se utilizan para recibir el pago.
- Los trabajadores no otorgan su consentimiento informado para ningún programa de ahorro.
- Los trabajadores no reciben el pago hasta el final de la temporada de cosecha o el final de su empleo.
- Los trabajadores pierden sus ingresos si se van antes de que termine la temporada de cosecha.

ÁREA DE EVALUACIÓN: ALOJAMIENTO

Las empresas desearán conocer todos los detalles del alojamiento que se proporciona a los trabajadores migrantes, especialmente si estos trabajadores no tienen otra opción más que confiar en el reclutador de mano de obra para asegurar su alojamiento.

Las empresas deben verificar si los intermediarios laborales proporcionan alojamiento a los trabajadores, que el alojamiento que se proporciona a los trabajadores cumpla con las normas locales de alojamiento y seguridad, si es cómodo y brinda un espacio suficiente y privado, si es seguro, y si los trabajadores pueden entrar o salir libremente de las instalaciones. Las empresas deben informarse específicamente sobre las normas y los reglamentos con respecto a los trabajadores que viven en

alojamientos proporcionados por el intermediario y si existen restricciones inaceptables a la libre circulación de los trabajadores.

Las empresas también deben determinar si los intermediarios laborales proporcionan alimentos a los trabajadores. Si este es el caso, debe determinarse si los trabajadores reciben suficientes alimentos, si estos alimentos satisfacen las necesidades calóricas y nutricionales de los trabajadores y si los alimentos tienen una calidad aceptable. También debe determinarse si los alimentos se distribuyen de forma equitativa a todos los trabajadores y si los miembros de la familia que viven con los trabajadores también reciben alimentos. En cualquier caso, los trabajadores que viven en alojamientos proporcionados por el empleador deben tener acceso a las cocinas y a tiendas independientes fuera de las fincas en donde puedan comprar alimentos a precios de mercado.

Las empresas deben prestar mucha atención a si los trabajadores deben pagar por el alojamiento o los alimentos. Si los alimentos o el alojamiento no son gratuitos, las empresas deben examinar detenidamente las tarifas que se cobran a los trabajadores. Las empresas deben saber cuánto se cobra, cómo se cobran los pagos, qué registros se llevan y se proporcionan a los trabajadores, y si se les cobran tarifas razonables. El costo del alojamiento de los trabajadores que proporciona o gestiona el empleador no debe superar el precio de un alojamiento similar en el área local, mientras que el monto de los alimentos no debe superar el precio de mercado de los alimentos en el área. Por último, debe establecerse si los trabajadores reciben alimentos o alojamiento a crédito y las condiciones del crédito y del pago.

Información a Recabar:

- Quién posee y gestiona el alojamiento para trabajadores.
- Reglas de salida y entrada al alojamiento.
- Medidas de seguridad dentro y alrededor del alojamiento para trabajadores.
- Número de trabajadores por dormitorio.
- Cantidad de espacio por trabajador.
- Disponibilidad de almacenamiento individual bajo llave para los documentos de identidad y otros objetos personales de valor.
- Nivel de protección contra los elementos y las temperaturas extremas.
- Nivel de luz y ventilación.
- Disponibilidad de camas.
- Disponibilidad de electricidad.
- Disponibilidad de agua potable.
- Disponibilidad de baños separados para hombres y mujeres.
- Disponibilidad de inodoros y duchas.
- Presencia de una cocina.
- Si los trabajadores se sienten seguros en el alojamiento proporcionado.
- Costo del alojamiento que se proporciona a los trabajadores.

- Precio de mercado de alojamientos similares en el área.
- Si los trabajadores tienen la opción de comprar alimentos fuera de la finca.
- Si los intermediarios laborales proporcionan alimentos a los trabajadores.
- Cuánto cobran los intermediarios laborales por los alimentos.
- La cantidad, el valor nutricional y la calidad de los alimentos.
- Si los alimentos se proporcionan por igual a todos los trabajadores.
- Si se proporcionan alimentos a los familiares de los trabajadores.

RIESGOS COMUNES Y SEÑALES DE ALERTA:

- Los reclutadores exigen a los trabajadores que se hospeden en las instalaciones de alojamiento que controla el reclutador o los trabajadores no tienen otras opciones.
- Existen restricciones sobre los invitados o las personas ajenas que visitan el alojamiento para trabajadores.
- Existen restricciones a la libre circulación de los trabajadores, tales como toques de queda o prohibiciones de abandonar el alojamiento para trabajadores sin permiso.
- Las puertas del alojamiento para trabajadores están cerradas con llave.
- El personal de seguridad tiene instrucciones de restringir la salida o la entrada de los trabajadores al alojamiento.
- Faltan casilleros para que los trabajadores guarden sus documentos y objetos de valor.
- Distancia insuficiente entre la aplicación de productos agroquímicos y el alojamiento.
- Los alojamientos están visiblemente deteriorados, mal mantenidos, son peligrosos o insalubres.
- Los trabajadores reportan condiciones inseguras, insalubres o peligrosas.
- Los trabajadores no pueden dormir lo suficiente para realizar su trabajo con seguridad debido a las malas condiciones.
- No hay suficiente espacio o privacidad.
- No hay espacios para dormir o sanitarios separados para las mujeres.
- No hay servicios básicos, tales como electricidad y agua corriente.
- Los costos del alojamiento proporcionado están fuera de los precios de mercado predominantes para un alojamiento similar.
- Los trabajadores no tienen otra opción que comprar alimentos a los reclutadores (carecen de acceso a las cocinas o de transporte gratuito para comprar alimentos a precios de mercado en tiendas fuera de la finca).

ÁREA DE EVALUACIÓN: DOCUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN

Las empresas desearán conocer todos los detalles del alojamiento que se proporciona a los trabajadores migrantes, especialmente si estos trabajadores no tienen otra opción más que confiar en el reclutador de mano de obra para asegurar su alojamiento.

Las empresas deben verificar si los intermediarios laborales proporcionan alojamiento a los trabajadores, que el alojamiento que se proporciona a los trabajadores cumpla con las normas locales de alojamiento y seguridad, si es cómodo y brinda un espacio suficiente y privado, si es seguro, y si los trabajadores pueden entrar o salir libremente de las instalaciones. Las empresas deben informarse específicamente sobre las normas y los reglamentos con respecto a los trabajadores que viven en alojamientos proporcionados por el intermediario y si existen restricciones inaceptables a la libre circulación de los trabajadores.

Las empresas también deben determinar si los intermediarios laborales proporcionan alimentos a los trabajadores. Si este es el caso, debe determinarse si los trabajadores reciben suficientes alimentos, si estos alimentos satisfacen las necesidades calóricas y nutricionales de los trabajadores y si los alimentos tienen una calidad aceptable. También debe determinarse si los alimentos se distribuyen de forma equitativa a todos los trabajadores y si los miembros de la familia que viven con los trabajadores también reciben alimentos. En cualquier caso, los trabajadores que viven en alojamientos proporcionados por el empleador deben tener acceso a las cocinas y a tiendas independientes fuera de las fincas en donde puedan comprar alimentos a precios de mercado.

Las empresas deben prestar mucha atención a si los trabajadores deben pagar por el alojamiento o los alimentos. Si los alimentos o el alojamiento no son gratuitos, las empresas deben examinar detenidamente las tarifas que se cobran a los trabajadores. Las empresas deben saber cuánto se cobra, cómo se cobran los pagos, qué registros se llevan y se proporcionan a los trabajadores, y si se les cobran tarifas razonables. El costo del alojamiento de los trabajadores que proporciona o gestiona el empleador no debe superar el precio de un alojamiento similar en el área local, mientras que el monto de los alimentos no debe superar el precio de mercado de los alimentos en el área. Por último, debe establecerse si los trabajadores reciben alimentos o alojamiento a crédito y las condiciones del crédito y del pago.

Información a Recabar:

- Requisitos para proporcionar documentos a los reclutadores al momento de solicitar el empleo.
- Si los trabajadores que entregan sus "libros de trabajo" (para poder registrar su empleo) los recuperan.

- Si los trabajadores tienen sus documentos.
- Si los trabajadores disponen de un lugar seguro para guardar sus documentos y, en caso afirmativo, si tienen acceso sin restricciones a estos documentos en todo momento.

RIESGOS COMUNES Y SEÑALES DE ALERTA:

- Los trabajadores están obligados a entregar sus documentos al reclutador o al empleador.
- Se retiran los pasaportes a los trabajadores para su "custodia".
- Los libros de trabajo de los trabajadores se retiran para registrar su empleo y no se les devuelven.
- Los trabajadores están mal informados sobre su derecho a asegurar sus propios documentos.
- Los trabajadores no disponen de medios para asegurar sus propios documentos.
- Los trabajadores no tienen acceso a sus documentos personales.
- Los trabajadores reportan que su capacidad para circular libremente o dar por terminado su empleo se ha visto limitada por la imposibilidad de tener acceso a sus documentos de manera oportuna.
- Los trabajadores reciben alimentos inadecuados o con bajo contenido nutricional.
- Los trabajadores reciben alimentos de baja calidad (crudos, descompuestos, la misma comida todos los días, etc.).
- Los alimentos se cobran a los trabajadores por encima de los precios de mercado.
- Los costos de los alimentos o del alojamiento que proporciona el reclutador contribuyen a la deuda de los trabajadores.

Próximos pasos

Esta herramienta debe utilizarse junto con el *Guía para entrevistas a trabajadores enfocada en reclutamiento y contratación* para triangular la información que se recabe de las entrevistas con los intermediarios laborales y de las inspecciones visuales.