

Cuestionario de Autoevaluación para 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.

Cuestionario de Autoevaluación para 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



PASOS PARA UN SISTEMA DE CONFORMIDAD SOCIAL

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

Los Cuestionarios de autoevaluación (SAQ, por sus siglas en inglés) son el conjunto de preguntas autoaplicadas que permiten al usuario del SAQ identificar posibles riesgos o brechas en sus estándares, sistemas y prácticas. El objetivo del SAQ es proporcionar al usuario un espacio para reflejarse y evaluarse de manera introspectiva, así como a su rendimiento en una variedad de temas.

Este SAQ está orientado a ayudar a los intermediarios laborales a identificar posibles riesgos laborales¹ en sus operaciones y proporcionarles los pasos concretos que pueden seguir para atender los riesgos identificados. El SAQ es una herramienta interna **que no requiere el uso compartido de sus respuestas con ninguna persona**, por lo que los usuarios del SAQ deben **contestar las preguntas de manera completa, honesta y precisa**, en la medida de lo posible, para que las recomendaciones que se generen satisfagan las necesidades de los usuarios de la manera más adecuada.

Con frecuencia, otros mecanismos, certificaciones o programas incluyen procesos del SAQ que son similares a este. Las principales diferencias entre este proceso y los otros procesos es que este a) es exclusivamente para el uso del encuestado y la información no se envía a ninguna persona y b) es muy probable que el usuario lo inicie en comparación con los otros procesos que los inicia el cliente, lo cual significa que existe el deseo de entender las oportunidades de mejora.

El Anexo 1 contiene la guía de interpretación del SAQ, la cual incluye sugerencias y recomendaciones basadas en sus respuestas. Para los fines de este SAQ, todos los terceros que participaron, por completo o en parte, en el reclutamiento, la selección, la contratación y/o el transporte de los trabajadores se denominarán como “intermediarios laborales.”

¹ For further information on potential labor risks, particularly in the areas of recruitment and hiring, readers may also want to consult *Tool 6- Guidance on identifying risks related to recruitment and hiring*

Glosario De Términos De La Herramienta

Término	Definición
Servidumbre por deudas	“A una persona se le obliga a trabajar para pagar una deuda y no puede dejar el trabajo, o se le obliga a trabajar y no puede dejar el trabajo debido a la deuda.” ² (Reporte 2017 de la OIT: Cálculo del trabajo esclavo contemporáneo a nivel mundial)
Retención de documentos	Es un indicador de trabajo forzoso e incluye la retención de documentos de identidad de los trabajadores, tales como pasaportes, documentos de trabajo, licencias de conducir, actas de nacimiento u otros documentos.
Trabajo forzoso	“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” ³ (Convenio Núm. 29 de la OIT)
Trata de personas	“el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con fines de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos humanos.” ⁴ (El Protocolo de Palermo)

² International Labour Organization (ILO). *Global Estimate of Modern Slavery 2017* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

³ International Labour Organization (ILO), *Forced Labour Convention, C29*, 28 June 1930, C29, <https://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html> [accessed 20 December 2018]

⁴ UN General Assembly, *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*, 15 November 2000, <https://www.refworld.org/docid/4720706c0.html> [accessed 20 December 2018]

Término	Definición
Intermediario laboral	Para los fines de esta Caja de herramientas, el “intermediario laboral” es cualquier persona que identifica, recluta, transporta, procesa documentación, coloca o recibe a un trabajador en cualquier parte entre su comunidad de origen y el lugar de trabajo. La característica definitoria del intermediario laboral no es la naturaleza de su relación con una empresa (por ejemplo, empleado formal vs. subcontratista), sino su rol para facilitar la adquisición y la gestión de la fuerza laboral mediante dicha empresa. Los deberes anteriores definen al intermediario laboral, independientemente de otros deberes comunes que pueda tener antes, durante o después de la intermediación de la fuerza laboral, tales como el alojamiento o la gestión de trabajadores.
Trabajador migrante	El término “migrante” o “trabajador migrante” se refiere a la persona que se reubica para tomar un empleo que está lejos de su comunidad de origen sin ningún plan para quedarse en el nuevo lugar de residencia de manera permanente. El “trabajador migrante de temporada” es la persona que se reubica entre su comunidad de origen y uno o diversos lugares de trabajo siguiendo un programa anual predeterminado y cíclico. A menos que al trabajador se le especifique como “migrante interno,” el término se refiere a los trabajadores que cruzan las fronteras internacionales entre su lugar de origen y el lugar de destino. Los “migrantes de <i>shuttle</i> ” cruzan diariamente las fronteras internacionales para viajar de sus comunidades de origen a sus lugares de trabajo.
Trabajador inmigrante	Trabajador cuya comunidad de origen está del otro lado de una frontera internacional de su lugar de trabajo, independientemente de la duración de la estancia en el lugar de destino. También consulte Trabajador migrante.
Honorarios de reclutamiento	“Cualquier honorario o costo que se incurre en el proceso de reclutamiento para que los trabajadores aseguren el empleo o la colocación, independientemente de la forma, la fecha o el lugar de su imposición o cobro.” ⁵ (La Reunión Tripartita de Expertos sobre la Definición de Honorarios de Reclutamiento y Costos Relacionados de la OIT discutió la definición preliminar del 14 al 16 de noviembre de 2018)

⁵ Draft definition discussed on November 14-16, 2018 by the ILO’s Tripartite Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang--en/index.htm

Cuestionario De Autoevaluación Para Intermediarios Laborales

Preguntas Generales

P. 1.1	<p>¿Firmó un contrato con la empresa (finca, beneficio, etc.) para la cual recluta trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 1.2	<p>¿Su contrato contiene cualquiera de las siguientes cláusulas o temas? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Cumplimiento de la ley del trabajo local.</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo forzoso y trata de personas.</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo infantil.</p> <p><input type="checkbox"/> Discriminación e igualdad.</p> <p><input type="checkbox"/> Libertad de asociación y negociación colectiva.</p> <p><input type="checkbox"/> Salud y seguridad.</p> <p><input type="checkbox"/> Condiciones de vida.</p> <p><input type="checkbox"/> Mecanismos de queja.</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitación y concientización del personal.</p> <p><input type="checkbox"/> Otras: _____</p>
P. 1.3	<p>¿Qué roles realiza para su empleador (es decir, finca, cooperativa, organización, empresa)? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Publicar información sobre las oportunidades de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Reclutamiento de trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte de trabajadores hacia y desde sus comunidades de origen.</p> <p><input type="checkbox"/> Contratación de trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Provisión de viviendas para trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Provisión de comidas para los trabajadores en sus viviendas o lugares de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Supervisión de trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Pago a trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 1.4	<p>¿Está autorizado o registrado ante la entidad gubernamental competente como intermediario laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Preguntas Generales	
P. 1.5	<p>¿Cómo se le paga por su trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tarifa fija por trabajador colocado. <input type="checkbox"/> Tarifa fija por temporada de cosecha. <input type="checkbox"/> Tarifa fija por trabajador que se gestiona/supervisa. <input type="checkbox"/> Salario anual. <input type="checkbox"/> Porcentaje de la producción de la cuadrilla. <input type="checkbox"/> Porcentaje de la cosecha durante toda la temporada.
Costos De Reclutamiento Y Transporte	
P. 2.1	<p>¿La finca paga todos los gastos relacionados con sus actividades, tales como entrevistas, reclutamiento, evaluación, selección, colocación y transporte de trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P. 2.2	<p>¿Los trabajadores le pagan a usted o a otros intermediarios laborales cualquier honorario de reclutamiento, de colocación en el trabajo, de tramitación de visas o de transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (continúe con la P. 2.3)
P. 2.2.1	<p>¿Cómo se pagan los honorarios? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores pagan los honorarios por adelantado. <input type="checkbox"/> Los honorarios se deducen del pago de horas extras de los trabajadores. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pagan los honorarios al final de su empleo. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____
P. 2.2.2	<p>¿Los trabajadores deben sacar préstamos para pagar los honorarios?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (continúe con la P. 2.2) <input type="checkbox"/> No lo sé
P. 2.2.3	<p>¿Cobra intereses por los préstamos que ofrece?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí. ¿Cuál es el porcentaje de interés que cobra? _____ <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé

Costos De Reclutamiento Y Transporte	
P. 2.3	<p>¿Cobra honorarios a los trabajadores por cualquiera de las siguientes opciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trámites. <input type="checkbox"/> Honorarios por servicios. <input type="checkbox"/> Cargos por servicio. <input type="checkbox"/> Gastos fiscales. <input type="checkbox"/> Honorarios por evaluación. <input type="checkbox"/> Otros honorarios (describir): _____
P. 2.4	<p>¿Quién cubre los costos del transporte de trabajadores desde sus comunidades hasta su lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El trabajador <input type="checkbox"/> Usted <input type="checkbox"/> El empleador
P. 2.4.1	<p>¿Permite que las familias (cónyuges/hijos) de los trabajadores que recluta viajen con ellos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Sí, si la familia paga sus costos de transporte. <input type="checkbox"/> No (continúe con la P. 2.5)
P. 2.4.2	<p>¿A quién le permite acompañar al trabajador hasta el lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cónyuge. <input type="checkbox"/> Niños menores a la edad mínima para trabajar. <input type="checkbox"/> Niños mayores a la edad mínima para trabajar.

Contratos	
P. 3.1	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proporcionamos un contrato por escrito. <input type="checkbox"/> Mediante un contrato verbal (si selecciona esta opción, diríjase a la pregunta 3.2). <input type="checkbox"/> A los trabajadores no se les proporciona ningún contrato (si selecciona esta opción, diríjase a la pregunta 3.2). <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Contratos	
P. 3.1.1	<p>¿Los contratos por escrito se proporcionan a los trabajadores en un idioma que entienden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé
P. 3.1.2	<p>¿Cuándo firman los trabajadores los contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores firman los contratos antes de dejar sus comunidades. <input type="checkbox"/> Los trabajadores firman los contratos cuando llegan al lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no firman los contratos por escrito. <input type="checkbox"/> No lo sé.
P. 3.1.3	<p>¿Los trabajadores reciben una copia refrendada de sus contratos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé
P. 3.1.4	<p>¿Qué información se incluye en los contratos por escrito?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La descripción de los derechos y las responsabilidades de los trabajadores. <input type="checkbox"/> Las condiciones del trabajo, lo que incluye la fecha de inicio y la fecha de finalización del contrato de trabajo. <input type="checkbox"/> El tipo de trabajo y tareas que se espera que el trabajador realice. <input type="checkbox"/> El nombre completo del empleador. <input type="checkbox"/> La ubicación del lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los salarios y las prestaciones, incluida la tasa y la frecuencia del pago. <input type="checkbox"/> El horario laboral y las primas de las horas extras. <input type="checkbox"/> Cualquier riesgo de salud en el trabajo al que los trabajadores pueden estar expuestos. <input type="checkbox"/> La descripción del alojamiento de los trabajadores y los costos relacionados, según aplique.

Contratos	
P. 3.2	<p>¿Cuáles son los requisitos para que los trabajadores rescindan el contrato de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ninguno. Pueden renunciar en cualquier momento, por cualquier motivo, sin ninguna penalización. <input type="checkbox"/> No pueden rescindir el contrato antes de que este termine. <input type="checkbox"/> Deben proporcionar una notificación razonable antes de rescindir el contrato. <input type="checkbox"/> Pueden rescindir el contrato en cualquier momento, pero están sujetos a una penalización. Describa la penalización: _____ <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 3.3	<p>Una vez que el trabajador rescinde el contrato, ¿quién cubre los costos de regresarlo a su comunidad de origen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El trabajador <input type="checkbox"/> Usted <input type="checkbox"/> El empleador

Disciplina	
P. 4.1	<p>¿Disciplina a los trabajadores por cualquiera de las siguientes acciones? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Llegar tarde/salir del trabajo antes sin permiso. <input type="checkbox"/> Faltar un día de trabajo. <input type="checkbox"/> No cumplir con la cuota de producción. <input type="checkbox"/> No trabajar horas extras. <input type="checkbox"/> No pagar las deudas a tiempo. <input type="checkbox"/> Llevar a sus hijos al trabajo. <input type="checkbox"/> Llevar a otras personas para que trabajen con ellos. <input type="checkbox"/> Perder herramientas/EPP/materiales que se les proporcionaron. <input type="checkbox"/> No obedecer (contestar, quejarse, no cumplir con las reglas o las órdenes). <input type="checkbox"/> Acosar a otros trabajadores. <input type="checkbox"/> Cambiar de tareas. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Disciplina	
P. 4.2	<p>¿Cuál de las siguientes medidas usa para disciplinar a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reducciones salariales. <input type="checkbox"/> Multas. <input type="checkbox"/> Despido. <input type="checkbox"/> Cambio de tareas. <input type="checkbox"/> Colocación en una lista negra. <input type="checkbox"/> Una serie progresiva de advertencias verbales y por escrito. <input type="checkbox"/> Amenazas de despedir a los trabajadores. <input type="checkbox"/> Amenazar con despedir a los familiares. <input type="checkbox"/> Cambiar o reducir el horario laboral. <input type="checkbox"/> Hacer que trabajen más tiempo que los demás. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Mecanismos De Quejas Y Resolución	
P. 5.1	<p>¿Cómo pueden los trabajadores presentar una queja o reportar cualquier problema que tengan en el lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hablando directamente conmigo (si selecciona esta opción, continúe con la P. 5.2). <input type="checkbox"/> Mediante el buzón de sugerencias. <input type="checkbox"/> La finca cuenta con su propio sistema. <input type="checkbox"/> No existe ningún sistema para que los trabajadores reporten quejas (si selecciona esta opción, continúe con la P. 5.2). <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____
P. 5.1.1	<p>¿El mecanismo de quejas es confidencial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P. 5.1.2	<p>¿Cuáles son las características de su mecanismo de quejas? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Está disponible para los trabajadores en su lengua materna. <input type="checkbox"/> Está disponible para los trabajadores en cualquier momento. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden usarlo sin costo alguno. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden tener acceso a él fácilmente. <input type="checkbox"/> Puede recibir comentarios de diversas maneras (es decir, es más que un buzón, o una línea de atención, un empleado de la finca, etc.). <input type="checkbox"/> Un tercero lo administra. <input type="checkbox"/> Es apelable después de que la queja original se considera cerrada. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Mecanismos De Quejas Y Resolución	
P. 5.2	<p>¿Los trabajadores que presentan una queja están protegidos contra las represalias?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 5.3	<p>¿Comparte información con los trabajadores sobre cómo usted o la finca atiende sus quejas?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Depende de la queja/problema.</p>

Capacitación	
P. 6.1	<p>¿Proporciona a los trabajadores cualquier tipo de capacitación?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, dirjase a la siguiente sección “Niños y familias”)</p>
P. 6.1.1	<p>¿Qué temas cubren las capacitaciones?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Cómo hacer su trabajo de una mejor manera.</p> <p><input type="checkbox"/> Salud y seguridad.</p> <p><input type="checkbox"/> Responsabilidades de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo infantil y trabajo juvenil.</p> <p><input type="checkbox"/> Derechos laborales de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Términos y condiciones de sus contratos.</p> <p><input type="checkbox"/> Acoso sexual.</p> <p><input type="checkbox"/> Mecanismos de queja.</p> <p><input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>

Capacitación	
P. 6.2	<p>¿Qué temas cubren las capacitaciones sobre la salud y la seguridad? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Primeros auxilios. <input type="checkbox"/> Manejo y aplicación de agroquímicos/pesticidas. <input type="checkbox"/> Áreas peligrosas del lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso adecuado del equipo y las herramientas de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso adecuado del EPP. <input type="checkbox"/> Cuándo debe usarse el EPP. <input type="checkbox"/> Procedimientos de emergencia y personas responsables. <input type="checkbox"/> Golpe de calor/agotamiento por calor. <input type="checkbox"/> Deshidratación. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____

Niños Y Familias	
P. 7.1	<p>¿Cómo se asegura de que cumple las leyes nacionales contra el trabajo infantil? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Confío en que los padres monitorean a sus hijos. <input type="checkbox"/> Informo a todos los padres que no se permite el trabajo infantil. <input type="checkbox"/> Hablo con los trabajadores de forma regular para confirmar que tienen la edad legal para trabajar. <input type="checkbox"/> Para que puedan trabajar, pido a los trabajadores que presenten su identificación gubernamental oficial, con la fecha de nacimiento. <input type="checkbox"/> Conozco a las personas de mi comunidad y solo contrato a adultos. <input type="checkbox"/> Monitoreo todas las áreas de trabajo para asegurarme de que no hay ningún niño trabajando. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Niños Y Familias

P. 7.2

¿Cómo se asegura de que los trabajadores jóvenes (adolescentes que están entre la edad mínima para trabajar y los 18 años) trabajan en actividades legalmente permisibles (incluidos los requisitos relacionados con el horario laboral, el trabajo peligroso y la asistencia a la escuela)?

(Seleccione todas las opciones que apliquen)

- Reviso minuciosamente las leyes y los estándares aplicables.
- Hablo con los trabajadores de forma regular.
- Capacito a los trabajadores sobre los tipos de trabajo que están permitidos y que no están permitidos para los trabajadores jóvenes.
- Publico avisos relacionados con el trabajo permisible y el trabajo no permisible.
- No contrato a ninguna persona menor de 18 años.
- Proporciono incentivos a los trabajadores menores de 18 años que legalmente se les permite trabajar para que sigan estudiando.
- Proporciono transporte gratuito a las escuelas públicas.
- Realizo inspecciones regulares de las áreas de trabajo.
- No contamos con ningún procedimiento.

Salud Y Seguridad

P. 8.1

¿Proporciona a los trabajadores cualquiera de los siguientes equipos?

(Seleccione todas las opciones que apliquen)

- Cizallas/herramientas de corte.
- Protección para la respiración (máscaras contra polvos, respiradores para vapores orgánicos).
- Protección para los oídos (tapones/orejeras).
- Protección para los ojos y la cara (lentes/máscaras protectoras de malla).
- Protección para las manos (guantes de piel o similares).
- Protección para la cabeza (cascos de seguridad para los operadores de maquinaria en las fincas de café y para todos los trabajadores en las plantas de procesamiento de café y los almacenes).
- Ropa de protección (delantales resistentes a los cortes o chaparreras para motosierras).
- Calzado de seguridad (botas con punta de metal o botas para trabajo de agarre).

Salud Y Seguridad	
P. 8.3	<p>¿Los trabajadores deben pagar cualquiera de estos equipos? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Deben pagar todos los equipos que se les proporcionen. <input type="checkbox"/> Deben pagar algunos equipos. <input type="checkbox"/> Deben pagar el equipo si lo dañan. <input type="checkbox"/> Deben pagar el equipo si lo pierden. <input type="checkbox"/> Todos los equipos se proporcionan sin costo alguno y a los trabajadores no se les cobra ningún dinero si dañan o pierden el equipo.
P. 8.4	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a lo siguiente? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agua potable. <input type="checkbox"/> Sanitarios. <input type="checkbox"/> Áreas de descanso techadas. <input type="checkbox"/> Descansos programados de manera regular.

Horario Laboral	
P. 9.1	<p>¿Cómo se determina el horario laboral? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A los trabajadores se les permite trabajar el tiempo que deseen. <input type="checkbox"/> Los trabajadores deben cumplir con metas o cuotas de producción. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no pueden trabajar más que los límites legales del horario laboral regular. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no pueden trabajar más que los límites legales de horas extras. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____
P. 9.2	<p>¿Cómo determinan que los trabajadores trabajen horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A los trabajadores se les asigna horas extras. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden solicitar horas extras. <input type="checkbox"/> No ofrecemos horas extras. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 9.3	<p>¿A los trabajadores a quienes se les paga por producción, a destajo o por tareas se les pagan las primas de horas extras cuando trabajan más horas del horario laboral estándar?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé

Horario Laboral	
P. 9.4	<p>¿Alguna vez se ha usado las horas extras como una medida disciplinaria para cualquier trabajador?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí. Si la respuesta es "Sí", descríballo: _____</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 9.5	<p>¿Alguna vez se ha ordenado que algún trabajador trabaje horas extras?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Supervisión Y Pago A Trabajadores	
P. 10.1	<p>¿Quién supervisa a los trabajadores en el lugar de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Un empleado directo de la finca.</p> <p><input type="checkbox"/> Yo.</p> <p><input type="checkbox"/> Depende de la situación.</p>
P. 10.2	<p>¿Quién realiza el pago a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Yo realizo directamente el pago a los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> La finca realiza directamente el pago a los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Otros intermediarios laborales o líderes de cuadrilla externos realizan el pago a los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>
P. 10.2	<p>¿Con qué frecuencia se realiza el pago a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Diario.</p> <p><input type="checkbox"/> Cada semana.</p> <p><input type="checkbox"/> Cada 2 semanas.</p> <p><input type="checkbox"/> Cada mes.</p> <p><input type="checkbox"/> Al final de su contrato.</p> <p><input type="checkbox"/> Al final de la temporada de cosecha.</p>
P. 10.3	<p>¿Cómo se calculan los salarios de los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Salario fijo (por hora/semanal/quincenal/mensual).</p> <p><input type="checkbox"/> Por tarea (monto fijo por la limpieza de un campo, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Por producción (por cantidad de café cosechado, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Por contrato (una vez que termine su contrato de 2 meses, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Por temporada de cosecha.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro. ¿Cómo?: _____</p>

Supervisión Y Pago A Trabajadores	
P. 10.4	<p>¿A los trabajadores se les proporciona cualquier registro por escrito de su pago y de las deducciones (recibos de pago, recibos, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, continúe con la pregunta 9.6)</p>
P. 10.5	<p>¿Qué información se incluye en estos registros del pago? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Cantidad que produjo el trabajador.</p> <p><input type="checkbox"/> Número de tareas realizadas.</p> <p><input type="checkbox"/> Tasa del pago (por hora/día/producción/tarea).</p> <p><input type="checkbox"/> Cálculos detallados del pago a destajo con base en la producción/tareas realizadas.</p> <p><input type="checkbox"/> Deducciones que se realizaron del pago.</p> <p><input type="checkbox"/> Cálculo del pago de las horas extras.</p>
P. 10.6	<p>¿Garantiza que a todos los trabajadores se les paga al menos un salario mínimo legal por su trabajo, lo que incluye trabajadores a quienes se les paga a destajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Condiciones De Vida	
P. 11.1	<p>¿Se proporciona alojamiento a alguno de los trabajadores que recluta, contrata y/o supervisa?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, continúe con la siguiente sección "Reclutamiento internacional")</p>
P. 11.1.1	<p>¿Se permite que las familias, incluidos los niños, se queden en el alojamiento que se proporciona?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
P. 11.1.2	<p>¿Quién proporciona el alojamiento a los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Usted.</p> <p><input type="checkbox"/> El empleador.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir): _____</p>

Condiciones De Vida	
P. 11.2	<p>Si usted proporciona el alojamiento, ¿quién lo paga? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El trabajador. <input type="checkbox"/> Usted. <input type="checkbox"/> El empleador. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 11.3	<p>¿El alojamiento cuenta con lo siguiente? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Baños. <input type="checkbox"/> Agua caliente. <input type="checkbox"/> Regaderas. <input type="checkbox"/> Agua potable limpia. <input type="checkbox"/> Casilleros o compartimentos individuales para guardar las cosas de valor. <input type="checkbox"/> Salidas de emergencia. <input type="checkbox"/> Guardias de seguridad. <input type="checkbox"/> Un lugar para almacenar la comida de manera segura. <input type="checkbox"/> Un lugar para cocinar la comida de manera segura. <input type="checkbox"/> Suministros de limpieza. <input type="checkbox"/> Electricidad. <input type="checkbox"/> Catres o camas para cada persona. <input type="checkbox"/> La posibilidad de cerrar la instalación con llave desde afuera. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 11.4	<p>¿La finca/lugar de trabajo cuenta con una tienda?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (si selecciona esta opción, continúe con la siguiente sección "Reclutamiento internacional")
P. 11.4.1	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a otras tiendas además de la tienda de la finca/lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
P. 11.4.2	<p>¿Cómo cobra la tienda de la finca/lugar de trabajo los bienes que los trabajadores compran?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Solo efectivo. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden comprar bienes a crédito. <input type="checkbox"/> Mediante deducciones de los salarios. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Condiciones De Vida	
P. 11.4.3	<p>Si los trabajadores pueden comprar bienes a crédito en la tienda de la finca: (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Se les cobra algún interés por las compras a crédito?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿deben pagar sus deudas antes de dejar la finca?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿las deudas se deducen de su pago?</p>
P. 11.4.4	<p>¿Los precios de la tienda de la finca/lugar de trabajo son los mismos que los precios del mercado local?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Reclutamiento Internacional	
P. 12.1	<p>¿Usted o sus asociados reclutan y/o contratan a trabajadores extranjeros?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (continúe con la sección "Próximos pasos")</p>
P. 12.2	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <p><input type="checkbox"/> Directamente en sus países de origen.</p> <p><input type="checkbox"/> Con el uso de un intermediario laboral formal y legalmente registrado que está en el país de origen del trabajador.</p> <p><input type="checkbox"/> Con el uso de un intermediario laboral informal que está en el país de origen del trabajador.</p> <p><input type="checkbox"/> Mediante una agencia formal que está en el país receptor.</p> <p><input type="checkbox"/> Mediante intermediarios laborales informales que están en el país receptor.</p> <p><input type="checkbox"/> Mediante programas gubernamentales oficiales.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro. Especifique: _____</p>
P. 12.2.1	<p>Si contrata directamente a trabajadores migrantes extranjeros, ¿usted o su agente local están legalmente registrados como intermediarios laborales en el país remitente?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> N/A</p>
P. 12.2.2	<p>Si contrata indirectamente a trabajadores migrantes extranjeros mediante un agente que está en el país remitente, ¿celebra un contrato con dicho agente?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Reclutamiento Internacional	
P. 12.3	<p>¿Usted o sus asociados facilitan la tramitación de cualquiera de las siguientes opciones para los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Visas. <input type="checkbox"/> Pasaportes. <input type="checkbox"/> Transporte. <input type="checkbox"/> Viviendas. <input type="checkbox"/> Otra. ¿Cuál? _____
P. 12.4	<p>¿Los trabajadores migrantes extranjeros pagan algún honorario por conseguir el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé
P. 12.4.1	<p>¿Qué cubren los honorarios?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Visas. <input type="checkbox"/> Pasaportes. <input type="checkbox"/> Transporte. <input type="checkbox"/> Capacitaciones. <input type="checkbox"/> Seguro social en el país receptor. <input type="checkbox"/> Vivienda. <input type="checkbox"/> Evaluación, selección y/o colocación. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 12.5	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mediante un contrato por escrito. <input type="checkbox"/> Mediante un contrato verbal (si selecciona esta opción, continúe con la sección “Próximos pasos”). <input type="checkbox"/> No hay ningún contrato (si selecciona esta opción, continúe con la sección “Próximos pasos”). <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 12.5.1	<p>¿Los contratos por escrito se proporcionan a los trabajadores en un idioma que entienden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé

Reclutamiento Internacional	
P. 12.5.2	<p>¿Cuándo firman los trabajadores sus contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores firman sus contratos antes de dejar sus países de origen. <input type="checkbox"/> Los trabajadores firman sus contratos cuando llegan al lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no firman sus contratos por escrito. <input type="checkbox"/> No lo sé. <input type="checkbox"/> Otro (describir): _____
P. 12.5.3	<p>¿Los trabajadores reciben una copia refrendada de sus contratos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé
P. 12.5.4	<p>¿Qué información se incluye en los contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La descripción de los derechos y las responsabilidades de los trabajadores. <input type="checkbox"/> Las condiciones del trabajo, lo que incluye la fecha de inicio y la fecha de finalización del contrato de trabajo. <input type="checkbox"/> El tipo de trabajo y tareas que se espera que el trabajador realice. <input type="checkbox"/> El nombre completo del empleador. <input type="checkbox"/> La ubicación del lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los salarios y las prestaciones, incluida la tasa y la frecuencia del pago. <input type="checkbox"/> El horario laboral y las primas de las horas extras. <input type="checkbox"/> Cualquier riesgo de salud en el trabajo al que los trabajadores pueden estar expuestos. <input type="checkbox"/> La descripción del alojamiento de los trabajadores y los costos relacionados, según aplique. <input type="checkbox"/> Otra (describir): _____

Próximos Pasos

Continúe con el Anexo 1, el cual incluye la guía de interpretación que contiene las recomendaciones de acciones específicas con base en sus respuestas, lo que incluye las herramientas dentro de la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés) que le pueden ser útiles.

Referencias

Normas Internacionales Del Trabajo

Para esta herramienta y otras herramientas que creó el Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés), se han realizado esfuerzos para que se alineen con los estándares internacionales y los estándares voluntarios. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la agencia de la ONU que establece las normas del trabajo reconocidas a nivel internacional. Debido a que las empresas deben asegurarse de que sus estándares cumplen con las normas internacionales del trabajo, Verité incluyó una breve descripción sobre algunas normas internacionales clave acerca del trabajo forzoso y la trata de personas, el trabajo infantil, la discriminación y la igualdad, la libertad de asociación, los salarios y las horas, la salud y la seguridad, y el reclutamiento y la contratación dentro del sector agrícola y para los trabajadores migrantes.

Trabajo Forzoso Y Trata De Personas

Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso

Obliga a los países a eliminar el uso del trabajo forzoso u obligatorio “en todas sus formas”, con excepción de los deberes del servicio militar, los deberes civiles y los deberes de emergencia, y como resultado de la sentencia del tribunal (en tanto que la autoridad supervise el trabajo y no se contrate a personas o empresas para dicho fin). El trabajo forzoso u obligatorio se define como el trabajo o el servicio que realiza una persona bajo la amenaza de penalización y para el cual la persona no se ofreció de manera voluntaria.

Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso

Prohíbe que el trabajo forzoso se use “como un medio de coerción política” o como castigo por “tener o expresar puntos de vista políticos” o por participar en huelgas.

El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, 2000

Uno de los tres protocolos de la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocidos como los Protocolos de Palermo, es el instrumento legalmente vinculante a nivel mundial que define la trata de personas y tiene como fin permitir la cooperación internacional para investigar y procesar la trata de personas, así como proteger y ayudar a las víctimas de trata. Define la trata de personas como se indica a continuación:

El reclutamiento, el transporte, la transferencia, el albergue o la recepción de personas, mediante amenazas o el uso de fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso del poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tiene el control de otra persona, para fines de explotación. La explotación incluirá, al menos, la explotación de la prostitución de otras personas u otras formas de

explotación sexual, trabajo o servicios forzosos, trabajo esclavo o prácticas similares al trabajo esclavo, la servidumbre o la extracción de órganos.

Trabajo Infantil

Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima

Establece que la edad mínima para trabajar es de 15 años (aunque los países que tienen economías e instalaciones educativas desarrolladas de manera insuficiente pueden calificar para el estado de “excepción” con una edad mínima para trabajar de 14 años). El convenio permite el trabajo ligero (definido como el trabajo que probablemente no es dañino y que no interfiere con la educación) para los niños que tienen de 13 a 15 años.

Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

Obliga a los países a tomar medidas efectivas para eliminar las peores formas de trabajo infantil (trabajo esclavo, servidumbre por deudas, trabajo en la industria del sexo o en el comercio de drogas, o cualquier otro trabajo que sea dañino de manera física o moral).

Igualdad Y No Discriminación

Convenio núm. 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración

Establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por el trabajo que tiene un valor equitativo.

Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación

Prohíbe hacer cualquier distinción, exclusión o preferencia con base en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, el cual tiene el efecto de anular o afectar la igualdad de oportunidades o el trato en el trabajo o la ocupación.

Libertad De Asociación Y Negociación Colectiva

Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad de asociación y la protección del derecho de sindicación

Establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de unirse a organizaciones de su elección sin requerir la autorización previa, y el derecho de las organizaciones de formular sus propias reglas y constituciones, elegir a sus representantes y organizar sus asuntos sin la intervención externa. Exige la protección de las organizaciones de los trabajadores contra la intervención gubernamental y para que la autoridad administrativa no las disuelva o suspenda; asimismo, exige el derecho de afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores.

Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Otorga a los trabajadores el derecho a la protección adecuada contra actos antisindicales, tales como los despidos, y contra la interferencia empresarial; asimismo, invita a los países a que tomen medidas para promover la negociación colectiva.

Estándares Relacionados Con La Salud Y La Seguridad En El Trabajo

Convenio núm. 155 de la OIT sobre la salud y la seguridad en el trabajo

Requiere que el gobierno determine de manera proactiva las ocupaciones y las actividades peligrosas, establezca procedimientos para el reporte de accidentes y enfermedades en el trabajo, y publique anualmente las estadísticas. Establece el derecho de los trabajadores de dejar de participar en situaciones que consideren de manera razonable que representan un “peligro inminente y grave” para ellos sin tener ninguna represalia.

Convenio (núm. 170) de la OIT sobre los productos químicos

Requiere que los empleadores etiqueten adecuadamente los productos químicos y que se encarguen de que las hojas de datos de los productos químicos estén disponibles para los trabajadores; que evalúen y monitoreen la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos; que se aseguren de que la exposición de los trabajadores a los productos químicos no representa riesgos para la salud; que proporcionen a los trabajadores la capacitación sobre los riesgos relacionados con los productos químicos; y que establezcan un procedimiento para emergencias, lo que incluye la provisión de primeros auxilios.

Estándares Relacionados Con El Reclutamiento Laboral

Convenio (núm. 181) de la OIT sobre las agencias de empleo privadas

Define a la agencia de empleo privada como “cualquier persona física o persona jurídica, independiente de las autoridades, que brinda uno o más de los siguientes servicios en el mercado local:

- a. Servicios que igualan ofertas y solicitudes de empleo, sin que la agencia de empleo privada sea una parte de las relaciones laborales que puedan surgir del mismo;
- b. Servicios que consisten en la contratación de trabajadores para proporcionarlos a un tercero, quien puede ser una persona física o una persona jurídica (denominada a continuación como “empresa usuaria”, la cual les asigna sus tareas y supervisa la realización de estas;
- c. Otros servicios relacionados con la búsqueda de trabajo, los cuales determina la autoridad competente tras consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, tales como la provisión de información, que no pretenden igualar ofertas y solicitudes de empleo específicas.”

Aunque reconoce el valor de las agencias de empleo para la economía mundial, el Convenio de 1997 sobre las agencias de empleo privadas resalta la necesidad de proteger a los trabajadores contra posibles abusos que puedan sufrir. El Convenio

prohíbe el cobro de honorarios de reclutamiento a los trabajadores. También prohíbe que las agencias de empleo discriminen de cualquier manera a los trabajadores.

Principios generales y directrices operativas para el reclutamiento justo de la OIT

Los principios proporcionan los estándares no vinculantes que los diferentes actores deben esforzarse por cumplir, mientras que las directrices proporcionan una guía práctica sobre las medidas específicas que los diferentes tipos de actores pueden tomar para promover el reclutamiento equitativo. Los principios exigen específicamente al sector privado que se esfuerce por respetar los derechos humanos al momento de reclutar a los trabajadores, que evite que se cobren honorarios de reclutamiento a los trabajadores, y que promueva la adopción de estándares de reclutamiento.

Estándares Relacionados Con Las Viviendas De Los Trabajadores

Convenio (núm. 115) de la OIT sobre la recomendación de la vivienda de los trabajadores

Establece que, por lo general, no se recomienda que los empleadores proporcionen viviendas a los trabajadores a menos que sea necesario, por ejemplo, cuando se contrata a trabajadores en áreas que están lejos de sus hogares. En caso de que los empleadores proporcionen viviendas a los trabajadores, se les pide que protejan sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la libertad de asociación, y que proporcionen a los trabajadores una vivienda decente a un costo razonable que sea proporcional a sus ingresos. Queda prohibido que los empleadores proporcionen viviendas a los trabajadores como pago por su trabajo.

Estándares Relacionados Con El Sector Agrícola

Convenio núm. 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura

Obliga a los empleadores a establecer la seguridad y la salud de los trabajadores temporales, de temporada y permanentes (lo que incluye asegurarse de que las actividades y los equipos cumplen con los estándares de salud y seguridad y proporcionar la capacitación y la instrucción adecuadas), y requiere una política nacional sobre la seguridad y la salud en la agricultura, la cual incluye inspecciones de los lugares de trabajo agrícolas. El convenio otorga a los trabajadores el derecho a recibir capacitación sobre asuntos de salud y seguridad, y el derecho a no realizar actividades en el lugar de trabajo que consideren que representan un riesgo inminente y grave para su salud y seguridad sin tener ninguna represalia. Si se le pide al empleador que proporcione viviendas a los trabajadores, el convenio establece que las leyes que rigen dichas viviendas deben cumplir con los estándares mínimos de alojamiento. El Código de Prácticas sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura proporciona una asesoría sobre cómo implementar este convenio.

Convenio núm. 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo (agricultura)

Requiere un sistema de inspección del trabajo en las tareas agrícolas en donde trabajan los empleados o los aprendices. Es posible que los países que ratifican el convenio también decidan inspeccionar las tareas agrícolas en donde trabajan los

arrendatarios, los aparceros, los miembros de las cooperativas y/o los familiares del operador de la tarea agrícola.

Protocolo (P110) y convenio (núm. 110) de la OIT sobre las plantaciones

Cubre las disposiciones del reclutamiento, el empleo, las prestaciones y la remuneración, así como las condiciones de las viviendas de los trabajadores en una plantación, la cual se define como “cualquier tarea agrícola que por lo general emplea a trabajadores contratados, la cual se encuentra en las regiones tropicales o subtropicales y se relaciona principalmente con el cultivo o la producción del café, el té, la caña de azúcar, el caucho, el plátano, el cacao, el coco, el cacahuate, el algodón, el tabaco, la fibra (sisal, yute y cáñamo), el cítrico, el aceite de palma, la quina o la piña para fines comerciales.” Requiere que el reclutador autorizado o el empleador cubra los costos del transporte del trabajador al lugar de trabajo y los costos de la repatriación. Limita el periodo de trabajo en la plantación (de uno a tres años dependiendo de la naturaleza del viaje para llegar al lugar de trabajo y si los familiares del trabajador lo acompañan o no). Especifica que los salarios deben estar regidos por las leyes nacionales, que deben cumplir con la ley del salario mínimo y que solo deben incluir las deducciones que establece la ley nacional. Requiere al menos 25 horas de descanso consecutivo en cada periodo de siete días. Garantiza a los empleadores y a los empleados el derecho de asociación y establece disposiciones contra la discriminación antisindical.

Convenio (núm. 11) de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura)

Establece que “los mismos derechos de asociación y combinación” aplican a los trabajadores en la agricultura tal y como aplican a los trabajadores industriales. Los países que ratifican el convenio deben asegurarse de que dichos derechos están garantizados para los trabajadores agrícolas y que están trabajando para eliminar cualquier disposición que restrinja su acceso a dichos derechos.

Convenio (núm. 99) de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)

Establece que los países ratificadores crearán un sistema para determinar los salarios mínimos adecuados para los trabajadores agrícolas. El monto mínimo específico y el método para determinarlo dependen de cada país ratificador y deben determinarse mediante un proceso consultivo que involucra a los representantes de los empleadores y los trabajadores (en caso de que existan dichas entidades). Cuando las leyes nacionales lo permitan, puede realizarse el pago parcial de los salarios mínimos “como asignaciones en especie”, siempre y cuando sean “usuales y adecuadas”. También se les pide a los países que ratifican el convenio que se aseguren de que la tasa de los salarios mínimos se implementa de manera adecuada al realizar la supervisión, capacitar sobre la tasa salarial, realizar inspecciones e imponer sanciones cuando sea necesario.

Recomendación (núm. 132) de la OIT sobre los arrendatarios y aparceros

Aplica a los trabajadores agrícolas que no perciben un salario fijo, es decir, los arrendatarios o aquellas personas que son remuneradas con cuotas de producción. Busca garantizar que los arrendatarios, los aparceros y otras categorías similares de

trabajadores tengan acceso a la tierra, la estabilidad y la seguridad. Resume las mejores prácticas relacionadas con los contratos de mutuo acuerdo, el monto de la renta (ajustable a las producciones reales de la cosecha), la cuota mínima de producción a la que tienen derecho los aparceros, la provisión de viviendas adecuadas cuando sea usual o necesario, y la autorización para que los arrendatarios y los aparceros usen la tierra para producir alimentos para sí mismos y para sus familias.

Estándares Relacionados Con Los Trabajadores Migrantes

Convenio (núm. 97) de la OIT sobre los trabajadores migrantes y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes

Regulan las condiciones bajo las cuales debe ocurrir la migración laboral. Incluyen diversas directrices sobre la protección de los trabajadores migrantes y establecen el deber de los gobiernos de apoyar a los trabajadores migrantes y proporcionarles servicios de empleo gratuitos. También promueven acuerdos entre los países que envían y reciben trabajadores migrantes para garantizar su protección. Cabe mencionar que el convenio establece que los trabajadores inmigrantes indocumentados tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores migrantes documentados y los ciudadanos. El convenio y la recomendación también incluyen directrices sobre la colocación, la contratación y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes.

Convenio (núm. 143) de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)

Define al trabajador migrante como “la persona que migra o que migró de un país a otro para ser contratada, que no sea por cuenta propia, e incluye a cualquier persona que por lo general es aceptada como trabajador migrante.” Establece que los países ratificadores deben respetar los “derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes.” Requiere que los países ratificadores “busquen determinar de manera sistemática si se contrataron ilegalmente a trabajadores migrantes en su territorio” y si los migrantes están sujetos a condiciones de empleo que infringen las leyes o las regulaciones nacionales, u otros acuerdos, ya sean internacionales, multilaterales o bilaterales. También establece que los migrantes que trabajan legalmente no deben “considerarse que están en situaciones ilegales o irregulares” y se les debe tratar de manera justa. Requiere que los países ratificadores establezcan una “política nacional que esté diseñada para promover y garantizar... la igualdad de oportunidades y trato” con respecto al empleo y la ocupación, el seguro social, la participación en sindicatos, el derecho a la libertad y los derechos culturales de los trabajadores migrantes y de sus familias.

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006).

Incluye los principios y la guía no vinculantes sobre las migraciones laborales basados en los derechos. Busca promover y proteger los derechos de los trabajadores migrantes, mejorar la regulación de la migración laboral y resaltar la relación entre la

migración laboral y el desarrollo. Incluye una guía sobre cómo promover las políticas de empleo basadas en el diálogo social que promueven el trabajo honesto y que protegen a los trabajadores migrantes. El marco exige específicamente prácticas de reclutamiento ético, lo que incluye el establecimiento y el cumplimiento de los programas de concesión de licencias para el reclutamiento, la regulación de los honorarios de reclutamiento y la provisión de remedios para todos los trabajadores cuyos derechos fueron violados durante el proceso de reclutamiento.

Anexo I

Guía De Interpretación

Preguntas Generales		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 1.1	<p>¿Firmó un contrato con la empresa (finca, beneficio, etc.) para la cual recluta trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p><i>Los contratos de trabajo detallados son un elemento fundamental para establecer las responsabilidades y las expectativas entre las partes, o entre el empleador y el empleado. Los contratos proporcionan al empleado la información detallada de lo que se espera de él y de lo que él puede esperar del empleador. Los contratos también sirven como un medio para que el empleado pueda protegerse cuando el empleador no cumple con su parte del acuerdo.</i></p>
P. 1.2	<p>¿Su contrato contiene cualquiera de las siguientes cláusulas o temas?</p> <p>Todas las opciones que se presentaron, salvo, posiblemente, las opciones que se escribieron en la sección “otras”, se considera que son temas que deben incluirse en los contratos que cumplen con las mejores prácticas.</p>	<p>El contrato que incluye los temas/cláusulas que se discuten en la P. 1.2 ayudará al empleador a asegurarse de que su código de conducta se cumple e implementa, y ayudará al empleado a establecer expectativas y responsabilidades claras, así como protecciones y prestaciones.</p> <p>Para obtener más información, el lector puede consultar la sección de contratos del documento titulado <i>Herramienta 4 – Ejemplo de disposiciones del código de conducta.</i></p>

Preguntas Generales		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 1.3	<p>¿Qué roles realiza para su empleador (es decir, finca, cooperativa, organización, empresa)? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p>Aunque no hay ninguna respuesta específica que indique un mayor riesgo, es importante reconocer que entre más intermediarios haya entre usted y la finca, más difícil será garantizar el cumplimiento y el respeto de las políticas.</p>	<p>En caso de que los intermediarios que contrate de manera externa realicen alguno de estos deberes, es importante que se asegure de que celebró contratos claros con cada uno de ellos, y que implemente mecanismos sólidos de monitoreo y evaluación para garantizar que estos otros terceros cumplen con las responsabilidades que usted tiene la obligación de cumplir conforme a su contrato, lo que incluye, posiblemente, el cumplimiento del código de conducta de su cliente, entre otros. En la mayoría de los casos, usted, como empleador o proveedor de servicios de terceros, será el responsable de las violaciones y/o los abusos que cometan sus empleados bajo su nombre.</p> <p>Para obtener información más detallada, el lector puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 10 - Marco sobre la prevención y la remediación de violaciones laborales</i>.</p>
P. 1.4	<p>¿Está autorizado o registrado ante la entidad gubernamental competente como intermediario laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>En la mayoría de los países, no existe ningún medio oficial o simple para registrarse como intermediario laboral autorizado; sin embargo, en donde existen dichos requisitos para la obtención de licencias, se recomienda que lo haga, debido a que añaden un elemento de confianza para sus empleadores, e indica su compromiso con el cumplimiento y que realizará las tareas de manera adecuada.</p>

Preguntas Generales		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 1.5	<p>¿Cómo se le paga por su trabajo?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Porcentaje de la producción de la cuadrilla. <input type="checkbox"/> Porcentaje de la cosecha durante toda la temporada. 	<p>El pago por la producción de la cuadrilla, o el porcentaje de la cosecha de temporada pueden ser, posiblemente, opciones muy lucrativas; sin embargo, también motivan a los trabajadores a trabajar más tiempo de lo que se permite legalmente, lo cual ocasiona un problema adicional cuando a los trabajadores no se les pagan los honorarios de horas extras. Esto posiblemente puede conllevar a problemas de trabajo forzoso y otros abusos laborales que muy probablemente vayan en contra del código de conducta de su cliente. Asimismo, el pago por el porcentaje de la cosecha de las fincas durante la temporada también puede conllevar a violaciones legales debido a que muchos países requieren que el pago se realice semanal, quincenal o mensualmente, como máximo, y la mayoría de las temporadas de cosecha duran más de un mes, por lo que también puede ser ilegal.</p>

Costos De Reclutamiento Y Transporte		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 2.1	<p>¿La finca paga todos los gastos relacionados con sus actividades, tales como entrevistas, reclutamiento, evaluación, selección, colocación y transporte de trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No 	<p>Las mejores prácticas establecen que la organización, la empresa o la finca que contrata al intermediario debe pagar todos los gastos de reclutamiento. Esto no solo es una parte importante para asegurarse de que el intermediario laboral recibe una remuneración adecuada, sino que también limita la posibilidad o la necesidad de realizar una deducción de los salarios de los trabajadores o de cobrarles honorarios de reclutamiento.</p>

<p>P. 2.2</p>	<p>¿Los trabajadores le pagan a usted o a otros intermediarios laborales cualquier honorario de reclutamiento, de colocación en el trabajo, de tramitación de visas o de transporte?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>	<p>Las mejores prácticas de los códigos de conducta establecen que los empleadores deben cubrir todos los gastos relacionados con las entrevistas, la evaluación, la selección, el reclutamiento y la colocación de trabajadores, lo que incluye los costos de transporte desde las comunidades de origen y entre las viviendas de los trabajadores y el lugar de trabajo.</p>
<p>P. 2.2.1</p>	<p>¿Cómo se pagan los honorarios? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pagan los honorarios por adelantado.</p> <p><input type="checkbox"/> Los honorarios se deducen del pago de las horas extras de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pagan los honorarios al final de su empleo.</p> <p><input type="checkbox"/> Otra (describir):_</p>	<p>Para obtener más información, el lector puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 4- Ejemplo de disposiciones del código de conducta</i>.</p>
<p>P. 2.2.2</p>	<p>¿Los trabajadores deben sacar préstamos para pagar los honorarios?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé</p>	

<p>P. 2.2.3</p>	<p>¿Cobra algún interés por los préstamos que ofrece?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí. ¿Cuál es el porcentaje? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé 	<p>Si el intermediario laboral otorga préstamos a los trabajadores, es muy importante que estos préstamos no estén inflados y como máximo deberán igualar, pero no exceder, las tasas de interés que ofrecen los bancos locales. Si esto no se hace, podría ocasionar la inflación de la deuda, la cual podría considerarse como un indicador de trabajo forzoso. Sin embargo, idealmente, los trabajadores no necesitarían sacar préstamos con los intermediarios, en parte debido a que el empleador debería pagar todos los costos relacionados con el reclutamiento, pero también porque pone al intermediario laboral en, al menos, una posición posiblemente incómoda y, en el peor de los casos, ocasiona que incumpla con los estándares internacionales del trabajo, y también ocasiona que posiblemente, al no tener dinero, los préstamos no se paguen.</p>
<p>P. 2.3</p>	<p>¿Cobra honorarios a los trabajadores por cualquiera de las siguientes opciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trámites. <input type="checkbox"/> Honorarios por servicios. <input type="checkbox"/> Cargos por servicio. <input type="checkbox"/> Gastos fiscales. <input type="checkbox"/> Honorarios por evaluación. <input type="checkbox"/> Otros honorarios (describir): 	<p>Se considera que todas estas opciones son comportamientos de “riesgo” debido a que todas podrían considerarse como “honorarios de reclutamiento.” Como se mencionó anteriormente, las mejores prácticas establecen que el empleador, no el trabajador, debe cubrir todos los gastos relacionados con la colocación de un trabajador.</p>
<p>P. 2.4</p>	<p>¿Quién cubre los costos del transporte de trabajadores desde sus comunidades hasta su lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El trabajador <input type="checkbox"/> Usted 	<p>Como se indicó anteriormente, el empleador debe cubrir el costo del transporte de trabajadores desde sus comunidades hasta el lugar de trabajo. Incluso si el trabajador no cubre dichos costos, sino que el intermediario laboral es quien los cubre, esto podría conllevar a posibles pérdidas si dichos costos no están controlados, lo cual podría generar una deuda para el intermediario, o el cobro posterior de los costos al trabajador.</p>

<p>P. 2.4.1</p>	<p>¿Permite que las familias (cónyuges/hijos) de los trabajadores que recluta viajen con ellos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Sí, si la familia paga sus costos de transporte. 	<p>Aunque no existe ningún riesgo inherente al permitir que las familias viajen con los trabajadores a su nuevo lugar de trabajo, si representa otros posibles riesgos adicionales en el futuro. Por ejemplo, si el cónyuge viaja con su pareja, y la empresa solo contrató a uno de ellos, es posible que uno le ayudará al otro con el fin de aumentar sus ingresos, especialmente si se le paga a destajo,. El riesgo es que si uno de los cónyuges no está oficialmente reconocido como empleado, es posible que esto ocasione que usted incumpla con las leyes del salario mínimo, u otras leyes, tales como las leyes contra la discriminación, las leyes laborales locales o, por ejemplo, las leyes sobre el seguro social o las leyes fiscales. Este también podría ser el caso de los niños mayores a la edad mínima para trabajar, pero que tampoco están reconocidos como trabajadores oficiales.</p>
<p>P. 2.4.2</p>	<p>¿A quién le permite acompañar al trabajador hasta el lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cónyuge. <input type="checkbox"/> Niños menores a la edad mínima para trabajar. <input type="checkbox"/> Niños mayores a la edad mínima para trabajar. 	<p>El riesgo de tener niños menores a la edad mínima para trabajar en el lugar de trabajo es mucho más grave, debido a que esto podría conllevar al trabajo infantil, o incluso a las “peores formas de trabajo infantil” que, en la mayoría de los países, están establecidas en las leyes de trabajo y están estrictamente prohibidas, y algunas veces se hacen cumplir estrictamente mediante la implementación de una acción judicial.</p>

Contratos		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 3.1	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mediante un contrato verbal. <input type="checkbox"/> A los trabajadores no se les proporciona ningún contrato. <input type="checkbox"/> Otra (dependiendo de la respuesta). 	<p>Independientemente de que los trabajadores sean contratados de manera directa o a través de intermediarios laborales, es importante que se les proporcione la información precisa y completa sobre las condiciones de trabajo y la naturaleza de este durante el proceso de reclutamiento y contratación.</p> <p>Los contratos de trabajo por escrito deberán proporcionarse a los trabajadores en un idioma que entiendan (incluidos los idiomas indígenas que pueden hablarse en ciertos países de Latinoamérica). A los trabajadores que no entiendan el contenido de sus contratos por escrito, se les proporcionarán descripciones detalladas verbales sobre el contenido de sus contratos en idiomas que puedan entender.</p>
P. 3.1.1	<p>¿Los contratos por escrito se proporcionan a los trabajadores en un idioma que entienden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé 	<p>Para obtener información más detallada, el lector puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 10- Marco de sistemas de gestión para prevenir y remediar riesgos laborales</i></p>
P. 3.1.2	<p>¿Cuándo firman los trabajadores los contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores firman los contratos cuando llegan al lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no firman los contratos por escrito. <input type="checkbox"/> No lo sé. 	<p>En general, los trabajadores deberán firmar los contratos cuando acepten el cargo, y deberán recibir una copia refrendada de sus contratos. Esta práctica es importante debido a que proporciona a los trabajadores el documento que indica claramente las expectativas y las responsabilidades relacionadas con el trabajo que aceptaron. Además, el hecho de tener un contrato firmado y refrendado puede proteger a los trabajadores contra la práctica de contratación de reemplazos o el uso de contratos complementarios por parte del empleador para reemplazar el contrato original o cualquiera de sus disposiciones con un nuevo contrato o con términos menos favorables, lo cual está estrictamente prohibido por la ley internacional y las mejores prácticas del código de conducta.</p>

Contratos		
P. 3.1.3	<p>¿Los trabajadores reciben una copia refrendada de sus contratos?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé</p>	
P. 3.1.4	<p>¿Qué información se incluye en los contratos por escrito?</p> <p>Se considera que todas las respuestas disponibles no solo son las mejores opciones, sino que también son los requisitos necesarios de un contrato.</p>	<p>Los contratos de los trabajadores deben incluir la información precisa sobre las condiciones de trabajo y la naturaleza de este, la cual debe proporcionarse durante el proceso de reclutamiento y contratación. Por lo tanto, todos los temas que se indican en la pregunta deben incluirse en el contrato de trabajo para que cumpla con las mejores prácticas de los códigos de conducta.</p>
P. 3.2	<p>¿Cuáles son los requisitos para que los trabajadores rescindan el contrato de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> No pueden rescindir el contrato antes de que este termine.</p> <p><input type="checkbox"/> Pueden rescindir el contrato en cualquier momento, pero están sujetos a una penalización. Describa la penalización:</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (posiblemente, dependiendo de la práctica):</p>	<p>Las mejores prácticas de los códigos de conducta establecen que los trabajadores tienen el derecho de rescindir voluntariamente su contrato de trabajo sin ninguna penalización y en cualquier momento conforme a la provisión de una notificación razonable. Los trabajadores tienen el derecho de renunciar y dejar sus lugares de trabajo en cualquier momento. Además, los empleadores deberán cubrir todos los costos del transporte hacia las comunidades de origen de los trabajadores, independientemente del motivo de la terminación de la relación laboral.</p>

Contratos		
<p>P. 3.3</p>	<p>Una vez que el trabajador rescinde el contrato, ¿quién cubre los costos de regresarlo a su comunidad de origen?</p> <p><input type="checkbox"/> El trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p>	

Disciplina		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 4.1	<p>¿Disciplina a los trabajadores por cualquiera de las siguientes acciones? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Llegar tarde/salir del trabajo antes sin permiso. <input type="checkbox"/> Faltar un día de trabajo. <input type="checkbox"/> No cumplir con la cuota de producción. <input type="checkbox"/> No trabajar horas extras. <input type="checkbox"/> No pagar las deudas a tiempo. <input type="checkbox"/> Llevar a sus hijos al trabajo. <input type="checkbox"/> Llevar a otras personas para que trabajen con ellos. <input type="checkbox"/> Perder herramientas/EPP/ materiales que se les proporcionaron. <input type="checkbox"/> No obedecer (contestar, quejarse, no cumplir con las reglas o las órdenes). <input type="checkbox"/> Acosar a otros trabajadores. <input type="checkbox"/> Cambiar de tareas. <input type="checkbox"/> Otra (describir): 	<p>Las medidas disciplinarias que se aplican a los trabajadores no son una práctica riesgosa en si. De hecho, por lo general, son parte del entorno laboral saludable, pero solo en la medida en que las expectativas y las consecuencias sean claras, y las consecuencias sean legales. Por lo tanto, el empleador deberá determinar y comunicar claramente sus medidas y procedimientos disciplinarios a todos los trabajadores. Además, las siguientes opciones no deberán usarse como medidas disciplinarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reducciones salariales. <input type="checkbox"/> Multas. <input type="checkbox"/> Despido. <input type="checkbox"/> Cambio de tareas. <input type="checkbox"/> Colocación en una lista negra. <input type="checkbox"/> Amenazas de despedir a los trabajadores. <input type="checkbox"/> Amenazar con despedir a los familiares. <input type="checkbox"/> Cambiar o reducir el horario laboral. <input type="checkbox"/> Hacer que trabajen más tiempo que los demás.

Disciplina		
P. 4.2	<p>¿Cuál de las siguientes medidas usa para disciplinar a los trabajadores?</p> <p>Se considera que todas las respuestas, excepto la opción “Una serie progresiva de advertencias verbales y por escrito,” son respuestas que generan un posible riesgo.</p>	

Mecanismos De Quejas Y Resolución		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 5.1	<p>¿Cómo pueden los trabajadores presentar una queja o reportar cualquier problema que tengan en el lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hablando directamente conmigo. <input type="checkbox"/> La finca cuenta con su propio sistema. <input type="checkbox"/> No existe ningún sistema para que los trabajadores reporten quejas. <input type="checkbox"/> Otra (dependiendo de la respuesta) 	<p>Las mejores prácticas consideran que los trabajadores deberán tener acceso a un mecanismo de quejas confidencial y efectivo para garantizar que cualquiera de ellos pueda presentar una queja sin estar sujeto a cualquier tipo de represalias. Además, los mecanismos de queja estarán disponibles en las lenguas maternas de los trabajadores, lo que incluye los idiomas indígenas.</p> <p>Como tal, los mecanismos de queja que se basan en el hecho de que los trabajadores hablen directamente con alguien pueden desalentarlos, debido a que es posible que no se sientan cómodos de que su nombre se incluya en la queja, o que la persona a quien la reporta esté involucrada. Por lo tanto, se recomienda contar con diversos medios a través de los cuales el trabajador pueda presentar una queja, así como con un método para que los trabajadores les den seguimiento y sepan que las quejas se están investigando.</p>
P. 5.1.1	<p>¿El mecanismo de quejas es confidencial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí 	<p>A continuación se presentan las características del mecanismo de quejas efectivo y responsivo:</p>

Mecanismos De Quejas Y Resolución		
P. 5.1.2	<p>¿Cuáles son las características de su mecanismo de quejas?</p> <p>Se considera que todas las opciones que se proporcionaron son mejores prácticas y deben incluirse en el diseño del mecanismo de quejas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Está disponible para los trabajadores en su lengua materna. <input type="checkbox"/> Está disponible para los trabajadores en cualquier momento. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden usarlo sin costo alguno. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden tener acceso a él fácilmente. <input type="checkbox"/> Puede recibir comentarios de diversas maneras (es decir, es más que un buzón, o una línea de atención, un empleado de la finca, etc.). <input type="checkbox"/> Un tercero lo administra. <input type="checkbox"/> Es apelable después de que la queja original se considera cerrada. <input type="checkbox"/> Es confidencial. <input type="checkbox"/> Protege a los trabajadores contra las represalias. <input type="checkbox"/> Proporciona actualizaciones a la fuerza laboral sobre el estado de las resoluciones de las quejas.
P. 5.2	<p>¿Los trabajadores que presentan una queja están protegidos contra las represalias?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	
P. 5.3	<p>¿Comparte información con los trabajadores sobre cómo usted o la finca atiende sus quejas?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Depende de la queja/problema.</p>	

Capacitación		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 6.1	<p>¿Proporciona a los trabajadores cualquier tipo de capacitación?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>La capacitación de los trabajadores puede ser una gran herramienta y recurso, así como una responsabilidad importante para los empleadores. La capacitación de los trabajadores puede ayudarles a entender mejor sus responsabilidades y expectativas, mejorar la productividad y reducir los riesgos. Las mejores prácticas establecen que a los trabajadores deberán informárseles sus derechos y responsabilidades al momento de la contratación, así como los términos y condiciones de sus contratos de trabajo, las disposiciones del código de conducta y todas las leyes y las regulaciones aplicables.</p> <p>Los trabajadores deben recibir capacitaciones sobre las reglas y los procedimientos de la empresa al momento de llegar al lugar de trabajo, así como sobre los mecanismos de queja, los arreglos de vivienda (si se proporciona o la empresa la proporciona) y las condiciones de trabajo, lo que incluye los riesgos en el trabajo y las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores.</p>
P. 6.1.1	<p>¿Qué temas cubren las capacitaciones?</p> <p>Se considera que todos los temas de capacitación que se proporcionaron son temas que el programa de mejores prácticas proporcionaría.</p>	
P. 6.2	<p>¿Qué temas cubren las capacitaciones sobre la salud y la seguridad?</p> <p>Se considera que todos los temas de capacitación que se proporcionaron son temas que el programa de mejores prácticas proporcionaría.</p>	

Niños Y Familias		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones

Niños Y Familias		
<p>P. 7.1</p>	<p>¿Cómo se asegura de que cumple las leyes nacionales contra el trabajo infantil?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Confío en que los padres monitorean a sus hijos. <input type="checkbox"/> Informo a todos los padres que no se permite el trabajo infantil. <input type="checkbox"/> Hablo con los trabajadores de forma regular para confirmar que tienen la edad legal para trabajar. <input type="checkbox"/> Conozco a las personas de mi comunidad y solo contrato a adultos. <input type="checkbox"/> Monitoreo todas las áreas de trabajo para asegurarme de que no hay ningún niño trabajando. <input type="checkbox"/> Otra (depende de la respuesta) <p>Las respuestas anteriores representan un riesgo, debido a que únicamente se basan en la percepción y en la opinión de las personas y no en la documentación y en las reglas estandarizadas. Sin embargo, cuando se usan en conjunto con las revisiones de los documentos y los estándares, pueden ser útiles para identificar posibles casos de trabajo infantil.</p>	<p>Los estándares que cumplen con las mejores prácticas prohíben todas las formas de trabajo infantil. El trabajo infantil se refiere al trabajo que realiza cualquier persona menor de 15 años, cualquier persona que no tiene la edad legal para terminar con la educación obligatoria o cualquier persona que no tiene la edad legal para trabajar conforme a la ley nacional, lo que resulte mayor (excluyendo el trabajo ligero en las fincas familiares que no afecta el desarrollo, no tiene un impacto negativo en la asistencia a la escuela y que se encuentra dentro de las horas limitadas). Aunque ciertamente existen formas en que los menores y los niños evaden los buenos procedimientos para identificar el trabajo infantil, es inusual que esto suceda. Como tal, la práctica de solicitar la identificación oficial y la documentación para confirmar la identidad y la edad de las personas que se van a contratar es el primer paso más eficiente; sin embargo, si se usa en conjunto con algunas de las siguientes opciones, puede ser una manera muy efectiva y útil para asegurarse de que no haya trabajo infantil ni ocurra sin su conocimiento.</p>

<p>P. 7.2</p>	<p>¿Cómo se asegura de que los trabajadores jóvenes (adolescentes que están entre la edad mínima para trabajar y los 18 años) trabajan en actividades legalmente permisibles (incluidos los requisitos relacionados con el horario laboral, el trabajo peligroso y la asistencia a la escuela)? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hablo con los trabajadores de forma regular. <input type="checkbox"/> Capacito a los trabajadores sobre los tipos de trabajo que están permitidos y que no están permitidos para los trabajadores jóvenes. <input type="checkbox"/> Publico avisos relacionados con el trabajo permisible y el trabajo no permisible. <input type="checkbox"/> No contrato a ninguna persona menor de 18 años. <input type="checkbox"/> Proporciono incentivos a los trabajadores menores de 18 años que legalmente se les permite trabajar para que sigan estudiando. <input type="checkbox"/> Proporciono transporte gratuito a las escuelas públicas. <input type="checkbox"/> Realizo inspecciones regulares de las áreas de trabajo. 	<p>Los trabajadores jóvenes que están entre la edad mínima para el trabajo infantil y los 18 años solo deberán realizar trabajo legalmente permisible que cumple con las restricciones con respecto al horario laboral, la asistencia a la escuela y las actividades que no representan un riesgo para su salud, seguridad o moral. En todos los casos, se prohíbe que los trabajadores jóvenes trabajen horas extras o en la noche, y deben estar registrados, se les debe realizar el pago directamente y deberán percibir al menos un salario mínimo. Al igual que las mejores prácticas que se mencionaron anteriormente sobre el trabajo infantil, no existe ninguna mejor práctica única para evitar el trabajo juvenil ilegal o peligroso, sino una combinación de enfoques que probablemente producirán los resultados más efectivos. Sin embargo, al igual que con el trabajo infantil, siempre es importante empezar por lo menos con la revisión de los documentos oficiales de los trabajadores, debido a que son el medio menos subjetivo para determinar si la persona es un trabajador adulto, un trabajador joven o un niño. Además, es importante que se implementen diversas estrategias que motiven a los jóvenes a continuar con su educación, que eviten el trabajo que legalmente no está permitido que realicen, y que funcionen de manera activa para identificar el posible incumplimiento de aquellos trabajadores que podrían cambiar de manera inadvertida de formas de trabajo permisibles a aquellas que no se permiten.</p>
----------------------	---	--

Niños Y Familias		
	<input type="checkbox"/> No contamos con ningún procedimiento.	

Salud Y Seguridad		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 8.1	<p>¿Proporciona a los trabajadores cualquiera de los siguientes equipos?</p> <p>Ninguna de las respuestas representa un riesgo laboral específico.</p>	<p>Dependiendo del tipo de trabajo que el trabajador realice con el uso de un equipo o de diversos equipos. Las mejores prácticas establecen que los trabajadores deben estar capacitados sobre el uso del equipo que es necesario para el trabajo que realizarán, lo que incluye el equipo de seguridad, y que reciban la capacitación y el equipo sin costo alguno.</p>
P. 8.3	<p>¿Los trabajadores deben pagar cualquiera de estos equipos? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Deben pagar todos los equipos que se les proporcionen. <input type="checkbox"/> Deben pagar algunos equipos. <input type="checkbox"/> Deben pagar el equipo si lo dañan. <input type="checkbox"/> Deben pagar el equipo si lo pierden. 	<p>Además, los trabajadores no serán multados ni castigados de manera injusta por no utilizar el EPP o por dañarlo o perderlo.</p>
P. 8.4	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a lo siguiente?</p> <p>Se considera que todas las respuestas son mejores prácticas y a los trabajadores se les deben proporcionar las tres opciones para promover un entorno laboral seguro y saludable.</p>	

Horario Laboral		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 9.1	<p>¿Cómo se determina el horario laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A los trabajadores se les permite trabajar el tiempo que deseen. <input type="checkbox"/> Los trabajadores deben cumplir con metas o cuotas de producción. <input type="checkbox"/> Otra (dependiendo de la respuesta). 	<p>El número total de horas que se trabajan a la semana, lo que incluye las horas extras, no excederá los límites que establecen las leyes aplicables y, en ningún caso, excederá 60 horas a la semana, incluido las horas extras.</p> <p>Todas las horas extras serán voluntarias y a los trabajadores que decidan trabajar horas extras se les pagarán las tasas de las mismas que se establecen legalmente.</p> <p>Las horas extras siempre serán voluntarias. No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras bajo la amenaza de alguna pena (tal como negarle la oportunidad de trabajar horas extras en el futuro, despido o reporte a las autoridades). No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras como una medida disciplinaria o por no cumplir con las cuotas de producción.</p>
P. 9.2	<p>¿Cómo determinan que los trabajadores trabajen horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> A los trabajadores se les asigna horas extras. <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden solicitar horas extras. <input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta) 	<p>Todas las horas extras deberán pagarse a las tasas de las primas que se establecen legalmente, independientemente de que a los trabajadores se les pague a destajo, por tarea, por hora o al mes.</p>
P. 9.3	<p>¿A los trabajadores a quienes se les paga por producción, a destajo o por tareas se les pagan las primas de las horas extras cuando trabajan más horas del horario laboral estándar?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé 	<p>Todas las horas extras deberán pagarse a las tasas de las primas que se establecen legalmente, independientemente de que a los trabajadores se les pague a destajo, por tarea, por hora o al mes.</p>

Horario Laboral		
P. 9.4	¿Alguna vez se han usado las horas extras como una medida disciplinaria para cualquier trabajador? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí. Si la respuesta es “Sí”, descríballo: 	Las horas extras siempre serán voluntarias. No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras bajo la amenaza de alguna pena (tal como negarle la oportunidad de trabajar horas extras en el futuro, despido o reporte a las autoridades). No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras como una medida disciplinaria o por no cumplir con las cuotas de producción.
P. 9.5	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ¿Alguna vez ha ordenado que algún trabajador trabaje horas extras? Sí 	

Supervisión Y Pago A Trabajadores		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 10.1	¿Quién supervisa a los trabajadores en el lugar de trabajo? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Un empleado directo de la finca. <input type="checkbox"/> Yo. <input type="checkbox"/> Depende de la situación. 	Aunque ninguna de las respuestas implica de manera inherente un riesgo laboral para los trabajadores, es importante tomar en cuenta que dependiendo de las condiciones del trabajo, la estructura de los pagos y la vulnerabilidad del trabajador, el rol de supervisión podría ser el que ocasione un riesgo o abuso laboral para el trabajador. Por ejemplo, en los casos en los cuales el intermediario laboral es quien consigue las viviendas, realiza el pago por el trabajo, responde por la producción del trabajador y también realiza la supervisión, es posible que los trabajadores se sientan vulnerables, por ejemplo, cuando el intermediario laboral realiza descuentos que <i>no se informaron</i> del salario de los trabajadores por los servicios que se brindaron (por ejemplo, alimentos y/o comidas).
P. 10.2	¿Quién realiza el pago a los trabajadores? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Yo realizo directamente el pago a los trabajadores. <input type="checkbox"/> La finca realiza directamente el pago a los trabajadores. <input type="checkbox"/> Otros intermediarios laborales o líderes de cuadrilla externos realizan el pago a los trabajadores. <input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta) 	

Supervisión Y Pago A Trabajadores		
P. 10.2	<p>¿Con qué frecuencia se realiza el pago a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cada 2 semanas. <input type="checkbox"/> Cada mes. <input type="checkbox"/> Al final de su contrato. <input type="checkbox"/> Al final de la temporada de cosecha. 	<p>Todos los pagos deberán realizarse directamente a los trabajadores en intervalos regulares (según lo establece la ley), y nunca con una frecuencia menor a cada quincena.</p>
P. 10.3	<p>¿Cómo se calculan los salarios de los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Por tarea (monto fijo por la limpieza de un campo, etc.). <input type="checkbox"/> Por producción (por cantidad de café cosechado, etc.). <input type="checkbox"/> Por contrato (una vez que termine su contrato de 2 meses, etc.). <input type="checkbox"/> Por temporada de cosecha. <input type="checkbox"/> Otro. (Dependiendo de la respuesta) 	<p>Como se estableció anteriormente, a los trabajadores a quienes se les paga a destajo o por tarea no se les pagará un monto menor al salario mínimo que se establece legalmente por el horario laboral regular, independientemente de la producción.</p> <p>Además, como se estableció anteriormente, el pago se realizará en intervalos regulares y nunca con una frecuencia menor a dos veces al mes. Como tal, el cálculo del pago por temporada de cosecha o por duración del contrato puede conllevar al incumplimiento o, si se proporcionan adelantos sobre una estimación, un posible problema al final de la temporada, en caso de que hubiera existido un pago en exceso por los adelantos.</p>

Supervisión Y Pago A Trabajadores		
P. 10.4	<p>¿A los trabajadores se les proporciona cualquier registro por escrito de su pago y de las deducciones (recibos de pago, recibos, etc.)?</p> <p>No (si selecciona esta opción, continúe con la pregunta 9.6)</p>	<p>A los trabajadores se les deberán proporcionar los recibos de pago que desglosen los ingresos, las horas que se trabajaron y las deducciones. Cuando sea necesario, se deberán proporcionar explicaciones verbales sobre los ingresos y las deducciones en un idioma que los trabajadores puedan entender.</p> <p>La provisión de los registros del pago puede ser sumamente beneficiosa para los trabajadores y los intermediarios laborales debido a que proporcionan la evidencia del cumplimiento de los contratos y de las responsabilidades, y también brindan una posible protección contra las quejas que puedan surgir gracias a que ambas partes pueden consultar un documento común para aclarar las confusiones o los errores.</p>
P. 10.5	<p>¿Qué información se incluye en estos registros del pago? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cantidad que produjo el trabajador. <input type="checkbox"/> Número de tareas realizadas. <input type="checkbox"/> Tasa del pago (por hora/día/producción /tarea). <input type="checkbox"/> Cálculos detallados del pago a destajo con base en la producción/tareas realizadas. <input type="checkbox"/> Deducciones que se realizaron del pago. <p>Cálculo del pago de las horas extras.</p>	

Supervisión Y Pago A Trabajadores		
P. 10.6		Como lo establecimos anteriormente, a los trabajadores a quienes se les paga a destajo o por tareas no se les pagará un monto menor al salario mínimo que se establece legalmente por el horario laboral regular, independientemente de la producción.

Condiciones De Vida		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 11.1	¿Se proporciona alojamiento a alguno de los trabajadores que recluta, contrata y/o supervisa? <input type="checkbox"/> Sí	Al igual que con la mayoría de los casos anteriores, el hecho de que se proporcione alojamiento a los trabajadores (y a sus familias) no implica necesariamente un riesgo laboral; sin embargo, sí aumenta su posibilidad en caso de que no se realice de manera adecuada (independientemente de si usted o el empleador es quien lo proporciona). Por ejemplo, en los casos de los trabajadores que se quedan con sus familias en la vivienda que se les proporciona, esto puede aumentar la posibilidad de que ocurra el trabajo infantil, o cuando se combina con el pago a destajo, la posibilidad de que las parejas de los trabajadores contribuyan con su producción sin que se les considere como trabajadores por derecho propio.
P. 11.1.1	¿Se permite que las familias, incluidos los niños, se queden en el alojamiento que se proporciona? <input type="checkbox"/> Sí	
P. 11.1.2	¿Quién proporciona el alojamiento a los trabajadores? <input type="checkbox"/> Usted <input type="checkbox"/> El empleador <input type="checkbox"/> Otro (depende de la respuesta)	
P. 11.2	Si usted proporciona el alojamiento, ¿quién lo paga? Ninguna de las respuestas implica algún riesgo.	Las leyes locales pueden determinar quién pagará la vivienda. En algunos países, a los trabajadores que viven más lejos de una distancia determinada desde su lugar de trabajo, se les debe proporcionar alojamiento como parte de su trabajo. Como tal, a los trabajadores

Condiciones De Vida		
P. 11.3	<p>¿El alojamiento cuenta con lo siguiente?</p> <p>Se considera que todas las respuestas que se proporcionaron son mejores prácticas e, idealmente, deben proporcionarse en la vivienda que se proporciona a los trabajadores.</p>	<p>no se les deberá cobrar la vivienda en violación de las leyes locales o excediendo las rentas locales equivalentes.</p> <p>Además, el alojamiento para los trabajadores que proporcione u ordene el empleador, así como las áreas de almacenamiento y preparación de alimentos, y las áreas para comer deberán estar limpias, ser seguras e higiénicas, y deberán cumplir con los estándares nacionales e internacionales aplicables. El alojamiento deberá contar con acceso libre al agua potable, instalaciones higiénicas con regaderas e inodoros, luz, calefacción y ventilación adecuadas, e instalaciones para el almacenamiento y la preparación de alimentos.</p> <p>Las viviendas de los trabajadores también deberán contar con salidas de emergencia adecuadas, alarmas y equipos de extinción de incendios, y deberán proporcionar a los trabajadores un espacio personal y privacidad adecuadas, así como compartimentos individuales que puedan cerrarse con llave para guardar artículos personales y artículos de valor.</p>
P. 11.4	<p>¿La finca/lugar de trabajo cuenta con una tienda?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>	<p>Al igual que con la mayoría de los otros temas contenidos en el presente documento, las tiendas de la finca o del lugar de trabajo no representan de manera inherente un riesgo, pero abren la posibilidad de que se genere rápidamente un riesgo si no se administran adecuadamente. Esto puede ser especialmente cierto cuando los trabajadores no tienen la posibilidad de tener acceso a otras tiendas o medios para adquirir bienes debido al aislamiento</p>
P. 11.4.1	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a otras tiendas además de la tienda de la finca/lugar de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	

Condiciones De Vida		
P. 11.4.2	<p>¿Cómo cobra la tienda de la finca/lugar de trabajo los bienes que los trabajadores compran?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden comprar bienes a crédito. <input type="checkbox"/> Mediante deducciones de los salarios. <input type="checkbox"/> Otra (describir): 	<p>o a las restricciones que imponen los propietarios de las fincas u otras personas.</p> <p>El motivo por el que las tiendas de las fincas pueden conllevar a problemas de riesgo laboral es que, especialmente cuando no hay ninguna alternativa, los precios pueden inflarse fácilmente o pueden inflarse demasiado superando el monto razonable. Además, si los trabajadores también pueden comprar bienes a crédito, o mediante deducciones de sus futuros ingresos, es posible que no puedan discernir si han gastado de más, lo cual puede generar deudas que no pueden pagar, especialmente si están relacionadas con los precios inflados y las altas tasas de interés.</p>
P. 11.4.3	<p>Si los trabajadores pueden comprar bienes a crédito de la tienda de la finca:</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le cobran algún interés por comprar a crédito? <input type="checkbox"/> ¿deben pagar sus deudas antes de dejar la finca? <input type="checkbox"/> ¿las deudas se deducen de su pago? 	<p>Como tal, las tiendas de las fincas deberán asegurarse de que los bienes se proporcionan a precios justos y razonables, y que a los trabajadores se les proporcionan recibos por escrito que contienen los detalles del costo de cada artículo.</p> <p>Si los trabajadores compran bienes a crédito, se les deberán proporcionar registros por escrito que contengan el monto que deben, y el costo de los bienes que se compran no se deberá deducir directamente del salario de los trabajadores.</p>
P. 11.4.4	<p>¿Los precios de la tienda de la finca/lugar de trabajo son los mismos que los precios del mercado local?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No 	

Reclutamiento Internacional		
Núm. de pregunta	Respuestas que indican posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 12.1	<p>¿Usted o sus asociados reclutan y/o contratan a trabajadores extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí 	<p>El reclutamiento y la contratación de trabajadores migrantes extranjeros puede ser una práctica importante y útil para que los empleadores satisfagan</p>

Reclutamiento Internacional		
P. 12.2	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Directamente en sus países de origen. <input type="checkbox"/> Con el uso de un intermediario laboral informal que está en el país de origen del trabajador. <input type="checkbox"/> Mediante una agencia formal que está en el país receptor. <input type="checkbox"/> Mediante intermediarios laborales informales que están en el país receptor. <input type="checkbox"/> Otro. (Dependiendo de la respuesta que se proporcione) 	<p>las demandas laborales u otras necesidades. Sin embargo, es importante reconocer que los trabajadores migrantes extranjeros son mucho más vulnerables que los trabajadores que no son migrantes debido a que están más lejos de sus hogares y de sus redes sociales.</p> <p>Como tal, es importante que los trabajadores extranjeros sean contratados por entidades éticas que cumplen con las leyes nacionales, los estándares internacionales y los estándares de la empresa, por lo que se recomienda que los intermediarios laborales registrados formales recluten a los trabajadores, en la medida de lo posible, o que se recluten mediante programas de contratación internacional formales que establezcan los países, y no de manera informal.</p>
P. 12.2.1	<p>Si contrata directamente a trabajadores migrantes extranjeros, ¿usted o su agente local están legalmente registrados como intermediarios laborales en el país remitente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> N/A 	<p>Como se explicó anteriormente, en la mayoría de los países, no existe ningún medio oficial o simple para registrarse como intermediario laboral autorizado; sin embargo, en donde existen dichos requisitos para la obtención de licencias, se recomienda que lo haga (o que trabaje con los intermediarios laborales registrados que están en dichos países), debido a que añaden un elemento de confianza para sus empleadores, e indica su compromiso con el cumplimiento y que realizará las tareas de manera adecuada.</p>

Reclutamiento Internacional		
P. 12.2.2	<p>Si contrata indirectamente a trabajadores migrantes extranjeros mediante un agente que está en el país remitente, ¿celebra un contrato con dicho agente?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>Al igual que con los trabajadores, y para usted mismo, el <i>contrato de trabajo detallado es un elemento fundamental para establecer las responsabilidades y las expectativas entre las partes, o entre el empleador y el empleado.</i></p> <p>Los contratos proporcionan una protección para la persona que se contrata y para el empleador, debido a que el contrato resume y define claramente las expectativas y las responsabilidades de todas las partes.</p>
P. 12.3	<p>¿Usted o sus asociados facilitan la tramitación de cualquiera de las siguientes opciones para los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <p>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <p><input type="checkbox"/> Visas.</p> <p><input type="checkbox"/> Pasaportes.</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte.</p> <p><input type="checkbox"/> Viviendas.</p> <p><input type="checkbox"/> Otra. ¿Cuál?</p>	<p>Aunque ninguna de estas actividades es peligrosa para usted o para los trabajadores, es importante que se realicen adecuadamente. En el caso de algunos de estos procesos, es posible que el proceso involucre la obtención de documentos oficiales que, si no se regresan adecuadamente a sus dueños, podría considerarse como retención de documentos, el cual es un indicador de trabajo forzoso.</p> <p>Además, dependiendo de los países que estén involucrados y del cliente, el cobro de honorarios por algunos de estos procesos puede considerarse como honorarios de reclutamiento, los cuales deben cobrarse al empleador, no al trabajador. Como tal, la gestión adecuada de estos procesos, lo que incluye la divulgación de posibles requisitos legales y la devolución oportuna de los documentos oficiales y de identificación, es muy importante para seguir cumpliendo con los estándares internacionales y las leyes de los países involucrados.</p>
P. 12.4	<p>¿Los trabajadores migrantes extranjeros pagan algún honorario por conseguir el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No lo se</p>	<p>Además, dependiendo de los países que estén involucrados y del cliente, el cobro de honorarios por algunos de estos procesos puede considerarse como honorarios de reclutamiento, los cuales deben cobrarse al empleador, no al trabajador. Como tal, la gestión adecuada de estos procesos, lo que incluye la divulgación de posibles requisitos legales y la devolución oportuna de los documentos oficiales y de identificación, es muy importante para seguir cumpliendo con los estándares internacionales y las leyes de los países involucrados.</p>
P. 12.4.1	<p>¿Qué cubren los honorarios?</p> <p><input type="checkbox"/> Visas.</p> <p><input type="checkbox"/> Pasaportes.</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte.</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitaciones.</p> <p><input type="checkbox"/> Seguro social en el país receptor.</p> <p><input type="checkbox"/> Vivienda.</p> <p><input type="checkbox"/> Evaluación, selección y/o colocación.</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (describir):</p>	

Reclutamiento Internacional		
P. 12.5	<p>¿Cómo contrata a los trabajadores migrantes extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mediante un contrato verbal. <input type="checkbox"/> No hay ningún contrato. <input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta que se proporcione) 	<p>A los trabajadores migrantes extranjeros, al igual que a los demás trabajadores, se les debe proporcionar la información precisa y completa sobre las condiciones de trabajo y la naturaleza de este durante el proceso de reclutamiento y contratación.</p> <p>Los contratos de trabajo por escrito deberán proporcionarse a los trabajadores en un idioma que entiendan (incluidos los idiomas indígenas que pueden hablarse en ciertos países de Latinoamérica). A los trabajadores que no entiendan el contenido de sus contratos por escrito, se les proporcionarán descripciones detalladas verbales sobre el contenido de sus contratos en idiomas que puedan entender.</p>
P. 12.5.1	<p>¿Los contratos por escrito se proporcionan a los trabajadores en un idioma que entienden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé 	<p>Además, al igual que los trabajadores nacionales, los trabajadores deberán firmar los contratos cuando acepten el cargo, y deberán recibir una copia refrendada de sus contratos. Esta práctica es importante debido a que proporciona a los trabajadores el documento que indica claramente las expectativas y las responsabilidades relacionadas con el trabajo que aceptaron. Además, el hecho de tener un contrato firmado y refrendado puede proteger a los trabajadores contra la práctica de contratación de reemplazos o el uso de contratos complementarios por parte del empleador para reemplazar el contrato original o cualquiera de sus disposiciones con un nuevo contrato o con términos menos favorables, lo cual está estrictamente prohibido por los estándares internacionales y las mejores prácticas de los códigos de conducta</p>
P. 12.5.2	<p>¿Cuándo firman los trabajadores sus contratos por escrito? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Los trabajadores firman sus contratos cuando llegan al lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Los trabajadores no firman sus contratos por escrito. <input type="checkbox"/> No lo sé. <input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta que se proporcione): 	<p>Además, al igual que los trabajadores nacionales, los trabajadores deberán firmar los contratos cuando acepten el cargo, y deberán recibir una copia refrendada de sus contratos. Esta práctica es importante debido a que proporciona a los trabajadores el documento que indica claramente las expectativas y las responsabilidades relacionadas con el trabajo que aceptaron. Además, el hecho de tener un contrato firmado y refrendado puede proteger a los trabajadores contra la práctica de contratación de reemplazos o el uso de contratos complementarios por parte del empleador para reemplazar el contrato original o cualquiera de sus disposiciones con un nuevo contrato o con términos menos favorables, lo cual está estrictamente prohibido por los estándares internacionales y las mejores prácticas de los códigos de conducta</p>
P. 12.5.3	<p>¿Los trabajadores reciben una copia refrendada de sus contratos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé 	<p>Los contratos de los trabajadores deben incluir la información precisa sobre las condiciones de trabajo y la naturaleza de este, la cual debe proporcionarse durante el proceso de</p>

Reclutamiento Internacional		
<p>P. 12.5.4</p>	<p>¿Qué información se incluye en los contratos por escrito?</p> <p>Se considera que todas las respuestas disponibles no solo son las mejores opciones, sino que también son los requisitos necesarios de un contrato.</p>	<p>reclutamiento y contratación. Por lo tanto, todos los temas que se indican en la pregunta deben incluirse en el contrato de trabajo para que cumpla con las mejores prácticas de los códigos de conducta.</p>