



# Buenas Prácticas

para la contratación equitativa

---



Organización  
Internacional  
del Trabajo



## INTRODUCCIÓN

### Buenas Prácticas de Contratación Equitativa Proceso de Reclutamiento Ético de Cierito



El gobierno de los Estados Unidos de América (EUA) a través de su Departamento de Trabajo (DOL) ha incrementado el número de permisos migratorios para personas migrantes que quieren trabajar de forma temporal y documentada en el sector agrícola estadounidense. Tan sólo de 2016 a 2018, la expedición de visas H2A – para el sector agrícola – escaló de 134,368 (2016) a 240,000 (2018).

Con las empresas que buscan personal cada vez más móvil y flexible, y con trabajadores dispuestos a moverse a través de las fronteras bajo diversos acuerdos de trabajo, las políticas estatales de reclutamiento y los reclutadores privados se han vuelto aún más importantes para el funcionamiento eficiente de los mercados laborales.

En específico, en las migraciones laborales, los reclutadores privados de mano de obra y las agencias de empleo, como otras empresas, operan en un continuo de formalidad e informalidad, cumplimiento e incumplimiento con respecto a las normas internacionales del trabajo. En un extremo del espectro, pueden operar de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, demostrando un compromiso con el trabajo decente y el reclutamiento ético. Por otro lado, pueden ser responsables de las violaciones más graves de los derechos básicos de los trabajadores, incluida la trata de personas y el trabajo forzoso. En el medio, hay un amplio espectro de prácticas abusivas y fraudulentas, que incluyen engaños sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo, retención de pasaportes y otros documentos de identidad, amenazas si los trabajadores quieren abandonar el lugar de trabajo, deducciones y pagos insuficientes de salarios y cobros de cuotas de reclutamiento ilegales y una serie de costos relacionados.

Es indispensable entender que la solución para disminuir y erradicar estas prácticas irregulares y violaciones de derechos humanos presupone el reconocer la responsabilidad de cada actor de la cadena productiva en garantizar que el producto que se vende esté libre de abusos, fraude o engaños: el supermercado que reconoce el esfuerzo del rancho de mejorar sus procesos; el rancho que tiene la seguridad que las personas contratadas están libres de fraude o engaño; la agencia de contratación que brinda información de forma transparente sobre las condiciones laborales y ofrece la vinculación de manera gratuita; la comunidad y la persona trabajadora que cuenta con la certidumbre laboral y le permite generar su producción; y los gobiernos que supervisan esa labor.

Ante esta realidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 2016 Los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa (Principios y Directrices) que tienen el objetivo de delimitar las responsabilidades y obligaciones de gobiernos, empleadores y reclutadores, así como organizaciones de trabajadores en la protección de trabajadores durante la fase del reclutamiento.

Para apoyar en la difusión de los Principios y Directrices, la OIT actualmente implementa el proyecto **“Acción global para mejorar el marco de contratación de las personas migrantes (REFRAME)”**. Dicho proyecto se suscribe a su vez a la Iniciativa para la Contratación Equitativa, el cual adopta un enfoque global, basado en los derechos y sensible al género, fundamentado en las normas internacionales del trabajo, dirigido por la agenda de Trabajo Decente, y en apoyo a la difusión e implementación de los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (OIT, 2019).

En el marco de este proyecto, la OIT ha brindado asistencia técnica con el afán de promover el apego del modelo de reclutamiento de CIERTO a los Principios y Directrices. A lo largo de este proceso, se han podido identificar y sistematizar las buenas prácticas de contratación que lleva a cabo CIERTO.

Igualmente, CIERTO al buscar la profesionalización del trabajo agrícola; registrarse y cumplir las leyes en los países, interactuar con todos los actores de la cadena productiva, incluyendo al supermercado y contrapartes locales, e incluir procesos de supervisión independientes que verifican desde las comunidades de origen que la oferta sea real y sin fraudes o cobros indebidos, sigue los Principios y Directrices operacionales para la contratación equitativa.

En las diez fichas que acompañan este documento se podrán observar **10 Buenas Prácticas** que realiza CIERTO en materia de contratación y su relación con los Principios Generales y Directrices de la OIT. Cada ficha resalta una buena práctica de CIERTO, describe el procedimiento con el que se sustenta, establece los beneficios directos e indirectos y señala la alineación con estos Principios Generales.

Con este documento, CIERTO pretende dar a conocer modelos efectivos y alternativos en la contratación de trabajadores migrantes que se hacen en apego a los derechos humanos laborales, a las leyes y reglamentos que tienen un impacto positivo en todos los actores involucrados. Representa un ejercicio de cooperación técnica que se demuestra en los esfuerzos para mejorar la contratación equitativa y el reclutamiento ético.



## BUENA PRÁCTICA 1 Reclutamiento sensible y respetuoso al impacto comunitario



CIERTO considera los riesgos que entraña el reclutamiento en ambientes de escasez laboral y busca mitigar los impactos comunitarios, a través de la selección de personas trabajadoras migrantes, fundamentada en criterios objetivos. También considera la incidencia del programa de trabajo temporal H2-A en el bienestar colectivo y familiar de la comunidad, además de los aspectos que es preciso contemplar para mitigar sus posibles impactos negativos.



### PROCEDIMIENTOS

La difusión de vacantes por parte de CIERTO sólo se realiza una vez que los acuerdos con las empresas empleadoras están firmados y se ha determinado el número de personas trabajadoras migrantes solicitadas, el tipo de cultivo que es preciso cosechar, las condiciones laborales y climáticas en el rancho de destino.

En un contexto caracterizado por engaños, fraudes y estafas, CIERTO realiza las convocatorias a través de organizaciones de la sociedad civil relacionadas al trabajo comunitario en materia de migración, desarrollo agrario o derechos humanos; inclusive a través de instituciones eclesiales de base arraigadas y reconocidas en los territorios, que se constituyen como contrapartes verificadoras locales del proceso.

Estas contrapartes confirman y canalizan el anuncio de la oferta de empleo. De esta manera, se genera un filtro de seguridad y confianza entre el reclutador y la comunidad campesina o indígena, además de garantizar que no se lleven a cabo prácticas fraudulentas. Estas contrapartes locales contribuyen también a cuidar los impactos comunitarios, considerando por ejemplo: La eventual rotación de las personas trabajadoras migrantes reclutadas y contratadas, así como la gestión de expectativas que puede suscitar una oferta de empleo en Estados Unidos. Asimismo, estas contrapartes, verifican la profesionalidad de las personas trabajadoras migrantes preseleccionadas, buscando a través de mecanismos incluyentes, que se mantenga un enfoque de género y sea sensible con los derechos de los pueblos indígenas que se contrate respecto a capacidades y criterios de no discriminación.

Las contrapartes verificadoras también realizan una serie de cuestionarios que evalúan el cumplimiento de la temporalidad del contrato, las condiciones del retorno y el impacto general del trabajo migrante en las comunidades de origen. Asimismo, CIERTO realiza una serie de jornadas de trabajo con personas trabajadoras migrantes y contrapartes verificadoras locales en las que evalúa la pertinencia del proceso de entrevistas y recomendaciones para mejorarlo, la pertinencia y utilidad de los contenidos ofrecidos durante las capacitaciones, la gestión de visas y documentos, el acompañamiento de CIERTO al rancho, y el impacto del proceso migratorio temporal dentro de las familias y comunidades de origen.

A veces, en el caso de comunidades indígenas, las decisiones sobre qué personas trabajadoras migrantes se adscriben al programa de visas H-2A y los criterios de buena conducta que se deben respetar tanto en el viaje al extranjero como con los vecinos, son parcialmente definidos por la asamblea comunitaria. CIERTO considera esto en la medida en que respeta los usos y costumbres comunitarios siempre y cuando estén en línea con el cumplimiento de los derechos humanos.



### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Seguimiento y atención continua entre las personas trabajadoras migrantes y las contrapartes verificadoras, así como entre las contrapartes con CIERTO.
- Cuidado para no generar expectativas y compromisos que no puedan cumplirse e impacten negativamente en las personas trabajadoras migrantes, sus familias y sus comunidades de origen.
- Consideración de los criterios de identidad y cosmovisión en las comunidades de origen, particularmente en comunidades indígenas donde se manifiesta cuidado por el equilibrio entre el desarrollo individual de personas trabajadoras migrantes y el colectivo que recibe remesas.



### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 9. “El acuerdo de los trabajadores con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario, y libre de engaño o coacción.”

## BUENA PRÁCTICA 2

### Reclutamiento sensible a la diversidad étnica, lingüística y de género



CIERTO cuenta con un traductor en el procedimiento de selección en caso de que la persona solicitante de empleo sea indígena. Esto asegura que el proceso de reclutamiento se haga sobre la base del respeto hacia los derechos humanos, con especial atención a los derechos sociales, económicos y culturales de los pueblos indígenas. De este modo, además, el proceso de selección toma en cuenta los perfiles de la población más vulnerable y los criterios de equidad de género.



#### PROCEDIMIENTOS

CIERTO cuenta con servicios de traducción durante los procesos de preselección y selección de personas trabajadoras solicitantes en caso de que haya personas indígenas. Para ello se vale de personas traductoras locales sugeridas por las contrapartes verificadoras locales. En caso de ser necesario, estas personas trabajadoras migrantes realizan una mediación no solo lingüística sino también sociocultural.

Durante las capacitaciones previas a la salida de viaje, la Dirección de Capacitación y Reclutamiento de CIERTO considera la diversidad de criterios sociolingüísticos en la elaboración y ejecución de las dinámicas lúdicas y de pedagogía popular. De esta manera integra el saber hacer y las especificidades de las personas y grupos indígenas participantes; hace hincapié en las diferencias socioculturales y laborales entre los lugares de origen y destino, prestando atención a las necesidades específicas de cada grupo.

En el proceso de reclutamiento y contratación, CIERTO también promueve la oferta de un contrato laboral informado y explicado en el propio idioma de las personas trabajadoras migrantes, resolviendo las dudas que puedan presentarse a lo largo de todo el proceso. Asimismo, garantiza que la contratación se realice conforme a las capacidades y criterios de equidad de género, considerando las competencias diferenciadas y más idóneas para cada cultivo de los diversos sectores involucrados.

Los contratos de trabajo que entrega el empleador a las personas trabajadoras migrantes son bilingües, en inglés y en español. Cuando es preciso que los términos contrato sean traducidos a una lengua indígena, CIERTO se sirve de traductores bilingües de la comunidad recomendados por sus contrapartes locales. De esta manera las personas trabajadoras migrantes, sea cual sea su nivel socioeducativo, conozcan las tareas a realizar, alimentación provista, salario, mecanismos de pago, jornada, horarios, duración y prestaciones del contrato; así como nombre, ubicación, condiciones geográficas y climáticas de los ranchos de la empresa.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Inclusión de criterios etnolingüísticos en el proceso de reclutamiento y contratación equitativa, facilitando el acceso a oportunidades laborales formales en Estados Unidos a grupos sociales más vulnerables.
- Propiciar el desarrollo socio-comunitario y económico de comunidades campesinas e indígenas, respetando la diversidad de criterios y cosmovisiones locales.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 8. “Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, preferiblemente a través de contratos escritos, de conformidad con las leyes, los reglamentos nacionales, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar a los trabajadores del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se les va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberán proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberán estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables.”



## BUENA PRÁCTICA 3

### Reclutamiento y selección de personas trabajadoras migrantes bajo el enfoque de homologación de competencias

El reclutamiento de CIERTO establece un enfoque de homologación de competencias con respecto a los cultivos que van a ser cosechados y no con criterios de volumen de personas trabajadoras migrantes o género. A través de sus criterios de selección, CIERTO asegura que tanto las personas trabajadoras migrantes como el rancho empleador, se beneficien de la relación laboral, garantizando que la persona trabajadora migrante tenga las competencias, experiencia y habilidades vinculadas con la demanda del mercado de trabajo en el país de destino y de esta manera pueda continuar profesionalizándose.



#### PROCEDIMIENTOS

CIERTO recluta y selecciona a personas trabajadoras migrantes conforme a criterios de calidad, eficiencia y experiencia en los cultivos requeridos, así como de protección laboral y salud ocupacional para las propias personas trabajadoras. Esto se fortalece también a través de los procesos de evaluación individuales y colectivos, así como a la profesionalización del trabajo agrícola que se da en las capacitaciones.

La preselección de personas trabajadoras migrantes es realizada por la contraparte local y la selección definitiva se realiza por CIERTO a través de un segundo filtro en el cuál se destacan los siguientes criterios:

1. Experiencia agrícola y habilidades en el tipo de cosecha.
2. Antecedentes migratorios y posibilidad de ingreso en el país de destino.
3. Disponibilidad, posibilidad y deseo de viajar.
4. Condiciones de salud óptimas para poder cumplir con el desempeño laboral establecido en el contrato con el rancho empleador y para prevenir enfermedades ocupacionales.
5. En el caso de experiencia laboral previa en el rancho de Estados Unidos dentro del programa H2-A a través de CIERTO, historial de cumplimiento del reglamento establecido por el rancho y disposición para participar en capacitaciones de CIERTO.

A la hora de la preselección y selección de personas trabajadoras migrantes, tanto la contraparte verificadora local como CIERTO se basan en la buena fe de las personas entrevistadas. No obstante, el hecho de que se involucre una contraparte verificadora, permite contrastar algunas informaciones con las familias y las comunidades. La implicación de esta contraparte verificadora local, con arraigo, conocimiento y relaciones de confianza locales, también contribuye a garantizar que los criterios de contratación se cumplan, respetando derechos de diversidad étnica, lingüística y equidad de género.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- La verificación de experiencia agrícola y habilidades en el tipo de cosecha permite canalizar a mercados de trabajo formal y regular una fuerza de trabajo agrícola profesional, cualificada y certificada que aporta valor agregado a la cadena productiva de alimentos.
- La verificación de antecedentes migratorios de las personas trabajadoras migrantes en Estados Unidos es una manera de asegurar la presentación adecuada de las peticiones de visas H-2A y proteger los intereses de todas las contrapartes, evitando pérdida de tiempo y dinero.
- La identificación de casos de personas trabajadoras migrantes que presentan irregularidades en sus documentos de identidad, permite generar mecanismos de protección que retoman las contrapartes verificadoras locales, brindando si es preciso, acompañamiento ante el registro civil.
- La certificación de salud, la comprobación de lesiones, enfermedades y padecimientos incompatibles con trabajo agrícola, es una manera de garantizar un desempeño laboral seguro conforme a contrato y prevenir riesgos o enfermedades ocupacionales que podrían dejar a las personas trabajadoras migrantes desprotegidas ante enfermedades que, por ser de carácter no laboral, no están cubiertas por el *Workers' Compensation Programs*.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 4. “La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones.”



## BUENA PRÁCTICA 4

# Profesionalización de las personas trabajadoras migrantes del sector agrícola por medio de capacitaciones



CIERTO realiza capacitaciones integrales en materia de mercados y condiciones laborales a las personas trabajadoras migrantes, previo a su salida. Esto permite el empoderamiento de las personas trabajadoras migrantes, disminuye los costes visibles e invisibles de la migración laboral y el desarrollo de capacidades y habilidades para que su trabajo agrícola se profesionalice paulatinamente impactando positivamente en toda la cadena productiva de alimentos y en el propio ejercicio de sus derechos.



## PROCEDIMIENTOS

Los talleres a las personas trabajadoras migrantes se realizan una vez que éstas han sido seleccionadas y antes de su partida hacia el lugar de trabajo. Por comodidad y seguridad se llevan a cabo, de preferencia, en la comunidad de origen de las personas trabajadoras migrantes. Existen dos tipos de capacitaciones:

1. Las capacitaciones básicas enfocadas a personas trabajadoras migrantes que se integran por primera vez al programa H2-A con CIERTO.
2. Las capacitaciones de refuerzo enfocadas a grupos de personas trabajadoras migrantes que ya han sido reclutadas en años anteriores por CIERTO.

Estas capacitaciones duran alrededor de ocho horas. Se facilitan siguiendo criterios provenientes de los *Socio Technical System* y metodologías emanadas de la pedagogía popular y lúdica; es decir, a base de prácticas vivenciales que permiten un acceso intuitivo a los conocimientos y evocan, a través del juego, momentos y retos habituales experimentados por las personas trabajadoras migrantes en su trabajo. Esto permite construir problemas de forma participativa e incita a su resolución colaborativa, así como trabajar herramientas de comunicación eficiente y de resolución de conflictos.

Las capacitaciones muestran las características del mercado de trabajo en el lugar de destino e informan sobre los términos del contrato de trabajo y el contexto en el que se inserta el trabajo. Es decir, cuando se explica el contrato. También ofrecen información a las personas trabajadoras migrantes para reconocer sus derechos, identificando costos conexos de contratación y situaciones que impidan acceder a un trabajo decente.

Si se requiere, CIERTO ofrece información a las personas trabajadoras migrantes en cualquier otra etapa del proceso, desde el momento de su selección hasta el momento de acompañamiento en el transporte, durante la entrevista consular o cuando las personas trabajadoras migrantes han retornado de la temporada de trabajo. En las capacitaciones de refuerzo CIERTO también abre un espacio para supervisar y verificar el proceso de reclutamiento y contratación de temporadas previas, así como el cumplimiento de las condiciones laborales por parte del rancho, para poder generar sugerencias y líneas de mejora en toda la cadena productiva.



## BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Al mostrarle a las personas trabajadoras migrantes las condiciones laborales esperadas en el rancho y ofrecerles herramientas para estimar adecuadamente los costos reales de la migración reduciendo los gastos conexos que recaen sobre ellas, se mejora la seguridad y la transparencia en el proceso de reclutamiento y contratación.
- Al ofrecer herramientas para la comunicación directa y asertiva entre las personas trabajadoras migrantes y las empresas, se mejoran los mecanismos de resolución de dudas y controversias en el rancho.
- Al desarrollar las habilidades psicotécnicas de las personas trabajadoras migrantes, se mejora su desempeño y su responsabilidad laboral, contribuyendo a profesionalizar su trabajo agrícola e impactando positivamente en toda la cadena productiva de alimentos.



## ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 10. “Los trabajadores deberían tener acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.”

Principio 13. “Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos.”



## BUENA PRÁCTICA 5

### Enfoque de responsabilidad compartida en la cadena de suministro de mano de obra para garantizar la adecuada protección de las personas trabajadoras migrantes



A través de la definición y asignación de responsabilidades a las contrapartes involucradas en el reclutamiento y la contratación, CIERTO busca garantizar la protección de personas trabajadoras migrantes. Esto es evidente en el tipo de acuerdos con proveedores de servicios y criterios de selección de empresas de transporte, hospedaje y provisión de alimentos, a partir de estándares de calidad, seguridad y transparencia.



#### PROCEDIMIENTOS

La provisión de un transporte seguro, digno y libre de costos para las personas trabajadoras migrantes es un pilar central en el trabajo de CIERTO, quien cubre los gastos de viaje, alimentación y alojamiento de las personas trabajadoras migrantes tanto en su trayecto a la entrevista consular como al lugar de trabajo y de retorno a la comunidad de origen tras la temporada laboral. Asimismo, CIERTO cubre eventualmente los costos en los que incurren las personas trabajadoras migrantes al acudir a las jornadas de capacitación, aunque en este último punto trata de fomentar la participación activa de las personas interesadas

Para proveer estos servicios, CIERTO busca que los contratos con las agencias y/o empresas de transporte sean justos y transparentes. Por ello, CIERTO solo llega a acuerdos con empresas que están debidamente registradas y aseguradas, que han demostrado ética profesional y que permiten cierta flexibilidad ante cambios de último momento. Los criterios de selección de CIERTO de las empresas de transporte no están sólo basados en los costos sino también en la seguridad y la transparencia, como los siguientes:

- Contar con seguro de viaje, tanto del vehículo como del conductor, de manera que las personas trabajadoras migrantes estén aseguradas y cubiertas durante el trayecto.
- Gestión transparente de los costos.
- Cumplir con todos los requisitos legales de registro y revisión vehicular.
- Garantizar un trato digno a las personas trabajadoras migrantes.
- Ética profesional.
- Flexibilidad para permitir ajustes y cambios de fecha en los boletos de ida y regreso del rancho. Esto es importante pues la fecha definitiva de cierre de contrato depende de los tiempos de la cosecha y la carga de trabajo en el lugar de destino está sujeta a alta variabilidad.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Prevención de costos encubiertos de la migración, como sobornos y extorsiones.
- Al cerciorarse que las agencias de transporte con las que trabaja cuentan con seguros médicos y de viaje, CIERTO asegura que las personas trabajadoras migrantes están totalmente cubiertas con seguros de viaje y salud ante cualquier contingencia.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 5. “La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva. Debería destacarse la función de la inspección del trabajo y la utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación...”

## BUENA PRÁCTICA 6

### Acompañamiento técnico al empleador para asegurar que las condiciones de trabajo y vida de las personas trabajadoras migrantes contratadas sean las prometidas y cumplan con la legislación



CIERTO provee acompañamiento técnico a los ranchos empleadores para que conozcan a fondo los requisitos para la contratación de trabajadores temporales en el marco del programa de visas H-2A. CIERTO también puede brindar acompañamiento técnico en la selección de proveedores de dos servicios primordiales: comida y vivienda. De esta manera, igualmente, se asegura de que el rancho cumple con todos los reglamentos y estándares de seguridad, además de mantener la calidad en la provisión de servicios de vivienda, transporte, cobertura de salud y alimentación, así como desarrollar mecanismos para incrementar sus prácticas de contratación equitativa, en términos de género.



#### PROCEDIMIENTOS

Los trámites de visa H-2A involucran a tres entidades de gobierno en Estados Unidos: Departamento de Empleo del estado pertinente, Departamento de Trabajo de Estados Unidos y la Dirección de H-2A – Migración. Cada una de estas instituciones tiene sus propios procesos y requisitos de verificación de la empresa empleadora y de sus ofertas de trabajo que permiten contratar personas trabajadoras migrantes.

Si el rancho que realiza la oferta carece de experiencia para gestionar los trámites migratorios y de contratación de personas trabajadoras agrícolas temporales en el marco del Programa H-2A, CIERTO le ofrece asesoría técnica. Al brindar CIERTO este acompañamiento, resuelve las dudas en materia de recursos humanos, trámites migratorios y laborales, de esta manera garantiza que la seguridad y calidad de los servicios se cumplan. Además, en su acompañamiento técnico, CIERTO alienta a los ranchos a desarrollar instalaciones habitacionales aptas para alojar tanto a mujeres y hombres por separado, que es uno de los requisitos para la contratación de personas trabajadoras migrantes de los dos géneros. De esta manera, CIERTO promueve una progresiva contratación equitativa en términos de género.

En materia de alimentación, además, para cumplir con las regulaciones y los derechos de las personas trabajadoras migrantes establecidas por el estado, CIERTO busca garantizar que la comida sea tres veces al día y con una dieta rica y variada, que aporte suficientes calorías para los trabajos físicos desempeñados. Asimismo, intenta que ese servicio de alimentación sea respetuoso, en la medida de lo posible, con las pautas de dieta de las comunidades de origen de las personas trabajadoras migrantes.

Cuando el procedimiento de contratación de personas trabajadoras migrantes pasa a las instancias laborales federales, CIERTO puede acompañar al rancho para demostrar que éste cuenta con la cobertura de seguridad social necesaria y con las condiciones para garantizar el no desplazamiento de mano de obra local, abriendo el proceso de contratación a través de la publicación en diarios estatales.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Acceso de las personas trabajadoras migrantes a una vivienda digna y a una dieta rica y equilibrada.
- Acceso de las personas trabajadoras migrantes a un transporte seguro desde la vivienda temporal al lugar de trabajo en el rancho.
- Aumento del ingreso de las personas trabajadoras migrantes y sus familias como resultado del acceso a un trabajo formal, evitando que el salario percibido se destine a cubrir gastos de reclutamiento y contratación.
- No desplazamiento de la fuerza de trabajo existente en el país.
- Progresiva asunción de responsabilidades por parte del rancho para desarrollar la infraestructura humana y financiera y los conocimientos técnicos requeridos para emplear de forma temporal a personas trabajadoras migrantes con criterios de transparencia, seguridad, y calidad.
- Mejora de la infraestructura de los ranchos para la contratación, en el marco de la legislación aplicable, a personas trabajadoras migrantes con criterios de equidad de género.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 2. “La contratación debería responder a las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y no ser un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente; para menoscabar las normas de trabajo, los salarios o las condiciones de trabajo o para socavar el trabajo decente.”

Principio 3. “Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían aplicarse a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.”





## BUENA PRÁCTICA 7

### Contribución a la reducción del déficit en las condiciones de trabajo decente en el sector agrícola

CIERTO busca mitigar las deficiencias en las condiciones de trabajo, desde la selección afin de los territorios de origen con las comunidades destino, hasta los procesos de selección, capacitación, acompañamiento técnico y mecanismos de verificación de las condiciones de reclutamiento y contratación.

Por medio de la comunicación con el rancho empleador y los trabajadores, CIERTO busca identificar procesos de mejora continua, para reducir cualquier déficit en las condiciones laborales. Uno de las principales compromisos de CIERTO es reducir la incertidumbre laboral, por medio de una capacitación integral sobre los términos del contrato.



#### PROCEDIMIENTOS

CIERTO contribuye a reducir el déficit en las condiciones de trabajo decente de las personas trabajadoras migrantes transparentando las prácticas de reclutamiento y contratación, ofreciendo capacitaciones para identificar, ejercer y defender derechos laborales y verificando los mecanismos de cumplimiento del contrato.

Siendo las enfermedades y los padecimientos relacionados con el cambio de zona climática uno de los principales factores que afectan la salud de las personas trabajadoras migrantes, CIERTO selecciona sus territorios de origen con criterios de compatibilidad climática y agrícola. Las capacitaciones que ofrece CIERTO a las personas trabajadoras migrantes también contribuyen a que puedan viajar más preparadas para las diferencias climáticas. La seguridad y las condiciones de vivienda ofrecidas por el rancho a las personas trabajadoras migrantes, también ayudan a mitigar este tipo de impactos.

Considerando que la discrepancia entre los salarios prometidos y los salarios reales es uno de los principales problemas que merman el trabajo decente de las personas trabajadoras migrantes, CIERTO les muestra en jornadas de capacitación, las características de su contrato, aportando información sobre el salario y costos de la migración. En este contexto, CIERTO ofrece herramientas para que las personas trabajadoras migrantes puedan anticipar situaciones de incertidumbre e inseguridad, aconsejándoles, por ejemplo, llevar una pequeña reserva económica para cubrir los primeros gastos de manutención hasta recibir el primer salario, actividad que sucede la segunda semana de estancia. CIERTO también informa que la empresa empleadora debe cumplir, al menos, con el 75% del horario estipulado en el contrato, además de facilitar los mecanismos existentes para reclamar en caso de que esto no se cumpla.

En las capacitaciones ofrecidas por CIERTO, también se abordan las características del mercado de trabajo en el lugar de destino, condiciones salud y seguridad ocupacional. Asimismo, se trabajan métodos de resolución de conflictos y de comunicación eficiente, se informa a las personas trabajadoras migrantes de los mecanismos existentes en el rancho de la empresa empleadora para canalizar quejas y solicitudes. CIERTO también les informa de su posibilidad para realizar sugerencias que contribuyan a la mejora continua de las condiciones laborales.

A través del acompañamiento técnico provisto por CIERTO a las empresas empleadoras para el cumplimiento de la normatividad laboral en Estados Unidos, CIERTO se asegura de que los ranchos cuenten con el *Workers Compensation Program*, que cubre enfermedades y accidentes laborales de las personas trabajadoras migrantes en el rancho. Además, a través de sus procesos de selección, CIERTO trata de evitar que las personas que padecen lesiones o enfermedades que puedan agravarse se sobreexpongan.

A todo esto también contribuyen los mecanismos de verificación establecidos por CIERTO con las contrapartes locales, así como los esfuerzos para crear relaciones estables, confiables y recurrentes entre los ranchos empleadores y las personas trabajadoras migrantes.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Las personas trabajadoras migrantes pueden dimensionar con mayor certeza el contexto en que se inserta su contratación y empleo, empoderándose y ganando confianza, consigo mismos y dentro de la propia cadena productiva.
- Reducción de la incertidumbre salarial, que para las personas trabajadoras migrantes suele tener grandes implicaciones, principalmente porque carecen de una red de apoyo local y porque el retraso a la hora de recibir el jornal demora el envío de remesas.
- Reducción del impacto de cambio geográfico-climático.
- Reducción de déficit en materia de salud.
- Fortalecimiento de mecanismos de resolución de conflictos para la prevención de abusos laborales.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 1. “La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo...”

## BUENA PRÁCTICA 8

# Monitoreo y evaluación del proceso de reclutamiento y acompañamiento técnico a la contratación a través de terceras partes verificadoras especializadas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes



A través de los mecanismos de evaluación y verificación independientes del proceso, CIERTO puede identificar los retos existentes en su práctica de reclutamiento y brindar acompañamiento técnico en la contratación, y así ir ampliando el rango de derechos cubiertos en el proceso. Tanto en las capacitaciones como en los cuestionarios elaborados por las contrapartes verificadoras locales y las jornadas de evaluación con personas trabajadoras migrantes tienen este fin.



## PROCEDIMIENTOS

Existen varios mecanismos a través de los cuales CIERTO verifica su proceso de reclutamiento y apoyo técnico a la contratación:

1. Las supervisiones, verificaciones y evaluaciones que hacen las contrapartes locales y personas trabajadoras migrantes a CIERTO para que la organización mejore sus procesos de reclutamiento y acompañamiento a la contratación, algo que tiene lugar a través de:
  - Supervisiones y cuestionarios formales realizados por las contrapartes verificadoras locales con las personas trabajadoras migrantes.
  - Jornadas de evaluación con las personas trabajadoras migrantes y contrapartes verificadoras en lugares de origen.
  - Consulta de dudas y abordaje de problemas durante las jornadas de capacitación con personas trabajadoras migrantes que regresan consecutivamente a los ranchos agrícolas.
2. Mecanismos para la mejora continua de las condiciones de trabajo en los ranchos empleadores, a través de:
  - Consejos por parte de CIERTO a través de la retroalimentación que obtiene de personas trabajadoras migrantes y sus contrapartes.
  - Consulta de dudas y abordaje de problemas durante las jornadas de capacitación con trabajadores que regresan a los ranchos.

Además, CIERTO lleva a cabo la comunicación con el rancho a través de un cuestionario de verificación diseñado y aplicado por las contrapartes locales. Esto tiene el objetivo de señalar aquellas prácticas o carencias que se presentan en el rancho y que afectan directamente a las personas trabajadoras migrantes.



## BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- Los cuestionarios aplicados por las contrapartes verificadoras locales a las personas trabajadoras migrantes permiten evaluar el proceso, verificando que la información proporcionada por CIERTO sobre el proceso de reclutamiento y contratación sea real, transparente y libre de costos conexos.
- Monitorear, analizar y evaluar los procesos de reclutamiento y contratación, estableciendo criterios para mejorarlos.
- Valorar la calidad de los servicios prestada por proveedores de servicios externos como: transportistas, proveedores de alimento y alojamiento. Además de facilitar poder tomar medidas respecto a los servicios y el proceso.
- En las jornadas de evaluación pueden surgir elementos relacionadas con la contratación y el trabajo, en la medida en que están vinculadas con el cumplimiento de las condiciones laborales ofrecidas durante el reclutamiento. CIERTO puede canalizar algunas preguntas del empleador hacia las personas trabajadoras migrantes, de manera que su retroalimentación pueda abrir líneas de mejora. Esto permite la mejora en el cumplimiento del contrato y las prestaciones laborales, salariales y de seguridad por parte del empleador, así como la formalidad de todas las contrapartes y agentes proveedores de servicios, estableciéndose medidas para garantizar la resolución pacífica de controversias.



## ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 13. “Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos.”



## BUENA PRÁCTICA 9

### Trabajo con contrapartes nacionales e internacionales para asegurar la transparencia y el beneficio en toda la cadena productiva



CIERTO no sólo establece un monitoreo estrecho del trabajo en los ranchos, sino que también permite mayor rentabilidad; de esta manera tiene un margen mayor de maniobra para impulsar la contratación equitativa y un trabajo decente. A través de la práctica y profesionalización del trabajo migrante aunado al trabajo con los ranchos empleadores que se esfuerzan en ofrecer condiciones de trabajo óptimas y prestaciones de calidad, CIERTO trata que todos los actores de la cadena productiva se beneficien de llevar a cabo procesos transparentes de reclutamiento al reconocer el impacto de ésta en la productividad del rancho.



#### PROCEDIMIENTOS

Con el fin de responder a las necesidades del mercado de trabajo en el lugar de destino, el primer paso de CIERTO para garantizar la contratación equitativa es obtener una oferta de trabajo por parte de una empresa agrícola en Estados Unidos. CIERTO comenzó estableciendo acuerdos con la cadena de supermercados *Costco Wholesale Corporation*, quien expresó interés en implementar mecanismos para garantizar mejores condiciones laborales a lo largo de toda su cadena productiva, previniendo situaciones de fraude y trabajo forzado. Además, CIERTO trabaja con empresas que tienen algún tipo de certificación para asegurar procesos éticos de contratación, libres de fraude y explotación, abriendo espacios para la puesta en marcha de líneas de mejora.

Antes de establecer un contrato y empezar a difundir la oferta laboral, CIERTO visita los ranchos para asegurar que efectivamente existen condiciones para trabajar conjuntamente, es decir, que existe disposición por parte de la empresa empleadora para cumplir con todas las regulaciones y buenas prácticas en materia de reclutamiento y contratación, a saber:

- Transparencia en el contrato.
- Condiciones de seguridad e higiene en las viviendas y disposición para la implementación progresiva de viviendas que permitan la contratación con equidad de género.
- Condiciones de seguridad en el transporte diario desde la vivienda en la que se alojan las personas trabajadoras migrante al lugar del trabajo en el rancho.
- Condiciones de higiene y diversidad nutricional en la provisión de alimentos.
- Oferta de contrato de trabajo con prestaciones requeridas por ley dentro del programa H-2A.
- Disposición al trabajo conjunto durante el proceso de reclutamiento y de desarrollo del contrato.
- Existencia de mecanismos para la resolución de conflictos o controversias como el departamento de recursos humanos en cada uno de los ranchos.
- Disposición para la mejora continua en el proceso.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

- La transparencia en el proceso de reclutamiento y contratación al asegurar que la información sobre el empleo llegue a las personas trabajadoras migrantes y a una tercera parte independiente que verifica las acciones del reclutador.
- La alianza de CIERTO con certificadoras que garantizan que los ranchos ofrecen condiciones laborales con altos estándares, cumpliendo todas las reglas laborales a nivel estatal y federal.
- La profesionalización del trabajo agrícola permite la cosecha de productos de calidad beneficiando a todos los actores de la cadena productiva y permitiendo destinar mayor presupuesto a mecanismos de reclutamiento, contratación y seguros de mayor calidad.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 3. **“Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían aplicarse a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.”**

Principio 4. **“La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones.”**



## BUENA PRÁCTICA 10

### Mostrar la conveniencia de la contratación equitativa incluyendo a todos los actores de la cadena productiva

A través de su trabajo con todas las contrapartes del proceso y de su conocimiento en materia legislativa y de reglamentos, CIERTO demuestra la importancia de desarrollar procesos de reclutamiento y contratación equitativa respetuosos de las leyes de cada país y congruentes con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En estos procesos, CIERTO puede identificar algunas falencias en la normatividad y realizar recomendaciones para que ésta responda mejor a las realidades y necesidades de todos los actores de la cadena productiva, particularmente de las personas trabajadoras migrantes.



#### PROCEDIMIENTOS

El cumplimiento de la normatividad nacional y transnacional es transversal a todas las prácticas y procedimientos de CIERTO, que acata rigurosamente el Reglamento de Agencias de Contratación y otras normatividades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) de México, así como las disposiciones en materia de trabajo y migración en Estados Unidos, particularmente los lineamientos que rigen el programa de visas H-2A.

CIERTO tiene en cuenta la legislación en todas las fases de su proceso de reclutamiento y apoyo técnico a la contratación. Esto resulta muy evidente en la etapa de selección de personas trabajadoras migrantes que deben contar con toda la documentación en regla para poder acceder al programa de visas H-2A, así como en la etapa de entrevistas consulares para el otorgamiento final de visas H-2A y en la etapa de acompañamiento técnico a los ranchos en Estados Unidos, asegurando así prestaciones dignas y de calidad en materia de vivienda, alimentación, seguros de salud, transporte y el no desplazamiento de mano de obra local.

Gracias a su trabajo con contrapartes verificadoras locales a diferentes escalas y al establecimiento de mecanismos de evaluación del proceso, CIERTO no solo garantiza que la normatividad nacional y transnacional en materia de reclutamiento y contratación se cumpla, sino que también puede identificar aquellos puntos reglamentarios que no encajan con la realidad y que deberían ajustarse para facilitar la puesta en marcha, la transparencia, la protección de todos los actores y la eficacia en los procesos de reclutamiento y contratación, eliminando costos conexos, mejorando las condiciones de trabajo y ampliando las coberturas de las personas trabajadoras migrantes.



#### BENEFICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

CIERTO ha identificado que:

- Los problemas que encuentran las personas trabajadoras migrantes para sacar su pasaporte, a menudo están relacionados con errores registrados en sus actas de nacimiento, así como con incongruencias entre éstas y los datos de la credencial de elector o del CURP. Esto implica una serie de requisitos de validación de identidad por parte de la Secretaría de Relaciones Exteriores que deberían aligerarse.
- Reducir los costos relacionados con los trámites para obtener visas (por ejemplo, costos de obtención pasaporte) puede reducir sustantivamente los costos conexos del proceso para las personas trabajadoras migrantes. Esta reducción de costos de pasaporte podría aplicarse a personas trabajadoras migrantes reclutadas por agencias de contratación debidamente reglamentadas, alentando así también el cumplimiento de la normatividad.



#### ALINEACIÓN CON PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Principio 7. **“No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.”**

Principio 12. **“Los trabajadores deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, de regresar a su país. Los trabajadores migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador.”**

# 10 BUENAS PRÁCTICAS

## para un reclutamiento justo y equitativo.



¿Qué hace CIERTO global?



Alineación con principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa

### BUENA PRÁCTICA 1. Reclutamiento sensible y respetuoso al impacto comunitario

CIERTO considera los riesgos que entraña el reclutamiento en ambientes de escasez laboral y busca mitigar los impactos comunitarios, a través de la selección de personas trabajadoras migrantes, fundamentada en criterios objetivos. CIERTO también considera la incidencia del programa de trabajo temporal H2-A en el bienestar colectivo y familiar de la comunidad, además de los aspectos que es preciso contemplar para mitigar sus posibles impactos negativos.

CIERTO realiza el proceso de reclutamiento respetando los usos y costumbres comunitarios asegurando que sus acciones estén en línea con el cumplimiento de los derechos humanos.

**Principio 1.** “La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo...”

**Principio 9.** “El acuerdo de los trabajadores con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario, y libre de engaño o coacción.”

### BUENA PRÁCTICA 2. Reclutamiento sensible a la diversidad étnica, lingüística y de género

CIERTO cuenta con un traductor en el procedimiento de selección en caso de que la persona solicitante de empleo sea indígena. Esto asegura que el proceso de reclutamiento se haga sobre la base del respeto hacia los derechos humanos, con especial atención a los derechos sociales, económicos y culturales de los pueblos indígenas. De este modo, además, el proceso de selección toma en cuenta los perfiles de la población más vulnerable y los criterios de equidad de género.

**Principio 8.** “Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos, de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar a los trabajadores del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se les va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberían proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberían estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables.”

### BUENA PRÁCTICA 3. Reclutamiento y selección de personas trabajadoras migrantes bajo el enfoque de homologación de competencias

El reclutamiento de CIERTO establece un enfoque de homologación de competencias con respecto a los cultivos que van a ser cosechados y no con criterios de volumen de personas trabajadoras migrantes, o género.

A través de sus criterios de selección, CIERTO asegura que tanto las personas trabajadoras migrantes como el rancho empleador, se beneficien de la relación laboral, garantizando que la persona trabajadora migrante tenga las competencias, experiencia y habilidades vinculadas con la demanda del mercado de trabajo en el país de destino y de esta manera pueda continuar profesionalizándose.

**Principio 2.** “La contratación debería responder a las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y no para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente, para menoscabar las normas de trabajo, o para socavar el trabajo decente.”

**Principio 4.** “La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones.”

### BUENA PRÁCTICA 4. Profesionalización de las personas trabajadoras migrantes del sector agrícola por medio de capacitaciones

CIERTO realiza capacitaciones integrales en materia de mercados y condiciones laborales a las personas trabajadoras migrantes, previo a su salida. Esto permite el empoderamiento de las personas trabajadoras migrantes, disminuye los costes visibles e invisibles de la migración laboral y el desarrollo de capacidades y habilidades para que su trabajo agrícola se profesionalice paulatinamente impactando positivamente en toda la cadena productiva de alimentos y en el propio ejercicio de sus derechos.

**Principio 10.** “Los trabajadores deberían tener acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.”

**Principio 13.** “Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos.”

### BUENA PRÁCTICA 5. Enfoque de responsabilidad compartida en la cadena de suministro de mano de obra para garantizar la adecuada protección de las personas trabajadoras migrantes

A través de la definición y asignación de responsabilidades a las contrapartes involucradas en el reclutamiento y la contratación, CIERTO busca garantizar la protección de personas trabajadoras migrantes. Esto es evidente en el tipo de acuerdos con proveedores de servicios y criterios de selección de empresas de transporte, hospedaje y provisión de alimentos, a partir de estándares de calidad, seguridad y transparencia.

**Principio 5.** “La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva. Debería destacarse la función de la inspección del trabajo y la utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación...”

**Directriz práctica 25.** “Las agencias de empleo temporal y las empresas usuarias deberían alcanzar un acuerdo sobre la asignación de responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria y asegurar que estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a los trabaja de que se trate.”

## 10 BUENAS PRÁCTICAS

### para un reclutamiento justo y equitativo.



¿Qué hace CIERTO global?



Alineación con principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa

#### **BUENA PRÁCTICA 6.** Acompañamiento técnico al empleador para asegurar que las condiciones de trabajo y vida de las personas trabajadoras migrantes contratadas sean las prometidas y cumplan con la legislación

CIERTO provee acompañamiento técnico a los ranchos empleadores para que conozcan a fondo los requisitos para la contratación de trabajadores temporales en el marco del programa de visas H-2A. CIERTO también puede brindar acompañamiento técnico en la selección de proveedores de dos servicios primordiales: comida y vivienda. De esta manera, igualmente, se asegura de que el rancho cumple con todos los reglamentos y estándares de seguridad, además de mantener la calidad en la provisión de servicios de vivienda, transporte, cobertura de salud y alimentación, así como desarrollar mecanismos para incrementar sus prácticas de contratación equitativa, en términos de género.

**Principio 2.** “La contratación debería responder a las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y no ser un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente; para menoscabar las normas de trabajo, los salarios o las condiciones de trabajo o para socavar el trabajo decente.”

**Principio 3.** “Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían aplicarse a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.”

#### **BUENA PRÁCTICA 7.** Contribución a la reducción del déficit en las condiciones de trabajo decente en el sector agrícola

CIERTO busca mitigar las deficiencias en las condiciones de trabajo, desde la selección afin de los territorios de origen con las comunidades destino, hasta los procesos de selección, capacitación, acompañamiento técnico y mecanismos de verificación de las condiciones de reclutamiento y contratación.

Por medio de la comunicación con el rancho empleador y los trabajadores, CIERTO busca identificar procesos de mejora continua, para reducir cualquier déficit en las condiciones laborales. Uno de las principales compromisos de CIERTO es reducir la incertidumbre laboral, por medio de una capacitación integral sobre los términos del contrato.

**Principio 1.** “La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo...”

#### **BUENA PRÁCTICA 8.** Monitoreo y evaluación del proceso de reclutamiento y acompañamiento técnico a la contratación a través de terceras partes verificadoras especializadas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes

A través de los mecanismos de evaluación y verificación independientes del proceso, CIERTO puede identificar los retos existentes en su práctica de reclutamiento y brindar acompañamiento técnico en la contratación, y así ir ampliando el rango de derechos cubiertos en el proceso. Tanto en las capacitaciones como en los cuestionarios elaborados por las contrapartes verificadoras locales y las jornadas de evaluación con personas trabajadoras migrantes tienen este fin.

**Principio 13.** “Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos.”

#### **BUENA PRÁCTICA 9.** Trabajo con contrapartes nacionales e internacionales para asegurar la transparencia y el beneficio en toda la cadena productiva

CIERTO no solo establece un estrecho monitoreo de las condiciones de trabajo en los ranchos empleadores, sino que también aumenta su rentabilidad; de esta manera tienen un mayor margen de maniobra para promover el reclutamiento justo y el trabajo decente. Por medio de la práctica y profesionalización del trabajo migrante y del trabajo con ranchos empleadores que se esfuerzan en ofrecer condiciones de trabajo óptimas y prestaciones de calidad, CIERTO busca garantizar que todos los actores en la cadena de producción se beneficien de una mayor transparencia en las prácticas de reclutamiento al reconocer su impacto en la productividad del rancho.

**Principio 3.** “Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían aplicarse a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.”

**Principio 4.** “La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones.”

#### **BUENA PRÁCTICA 10.** Demostrar la conveniencia de la contratación equitativa incluyendo a todos los actores de la cadena productiva

A través de su trabajo con todas las contrapartes del proceso y de su conocimiento en materia legislativa y de reglamentos, CIERTO demuestra la importancia de desarrollar procesos de reclutamiento y contratación equitativa respetuosos de las leyes de cada país y congruentes con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En estos procesos, CIERTO puede identificar algunas falencias en la normatividad y realizar recomendaciones para que ésta responda mejor a las realidades y necesidades de todos los actores de la cadena productiva, particularmente de las personas trabajadoras migrantes.

**Principio 7:** “No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.”

**Principio 12.** “Los trabajadores deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, de regresar a su país. Los trabajadores migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador.”



**CIERTO**

*Creating Value In The Supply Chain*



Organización  
Internacional  
del Trabajo

