



Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México: asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes ante los desafíos de la COVID-19

¿A quién está dirigida esta guía práctica?

- ▶ A las **empresas**, incluyendo:
 - Empleadores y sus representantes, sea una persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea de forma directa o indirecta.
 - Reclutadores de mano de obra que no sean los servicios públicos de empleo, incluyendo a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios laborales o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra se pueden presentar muchas formas, con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos.
- ▶ A **personas trabajadoras migrantes**, lo cual comprende a toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional con el fin de ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta.

¿Cuál es el objetivo de esta guía práctica?

- ▶ Promover procesos de contratación de personas trabajadoras que sean confiables, seguros y libres de riesgos y abusos a fin de que las personas trabajadoras migrantes puedan seguir viajando, viviendo y trabajando frente a un contexto de crisis sanitaria.
- ▶ Difundir recomendaciones prácticas que ayuden a las empresas, incluyendo empleadores y reclutadores, a adoptar medidas preventivas durante el proceso de contratación y en los lugares de trabajo frente al riesgo de contagio por COVID-19.
- ▶ Difundir recomendaciones para prevenir y advertir de abusos y fraudes durante las distintas fases del proceso de reclutamiento.

¿Dónde se puede aplicar esta herramienta?

- ▶ Las orientaciones que aquí se presentan toman en cuenta la contratación de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, con independencia de que sean contratados directamente por los empleadores o indirectamente a través de reclutadores.
- ▶ Las recomendaciones aplican a la contratación nacional o internacional, así como a la contratación por medio de agencias de empleo temporal.
- ▶ La Guía práctica pretende promover responsabilidades entre los diversos actores de la cadena de suministro de trabajo.
- ▶ La Guía práctica atiende todas las fases del proceso de contratación y describe las situaciones de desplazamiento, trabajo y vivienda conjunta.

Recomendaciones prácticas según la fase de contratación

En sintonía con los **Principios Generales y Directrices Operacionales de la OIT** para la Contratación Equitativa, las recomendaciones que se presentan se dirigen a las siguientes fases de la contratación:

Recomendaciones para:



la difusión de la oferta
laboral y de información
relacionada



el proceso de selección
de trabajadores



el transporte del lugar de
origen al lugar de destino



el lugar de trabajo



la vivienda y
estancia seguras



el regreso a casa

Lo anterior se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo.

Recomendaciones prácticas para una contratación equitativa en tiempos de COVID-19

- ▶ En sectores caracterizados por una alta dependencia de intermediarios laborales informales. La **formalización de los contratos con intermediarios laborales y proveedores** a lo largo de la cadena de suministro debería ser una acción prioritaria.

¿Por qué es importante fomentar la formalización a lo largo de la cadena de suministro?

- ▶ Las empresas (reclutadores y empleadores) tendrían una mayor capacidad de monitoreo y supervisión de los procesos de contratación.
- ▶ Podrían optimizar su capacidad para prevenir riesgos de abusos y garantizar que se cumplan las políticas y requerimientos legales nacionales y estándares internacionales.
- ▶ En un contexto de crisis sanitaria, podrían además identificar los momentos de mayor vulnerabilidad de los trabajadores a lo largo del proceso de contratación para mejorar la eficacia de las medidas de prevención de la COVID-19 y reducir el riesgo de posibles contagios.
- ▶ Podrían también facilitar la adaptabilidad de sus prácticas de contratación para estar en línea con las disposiciones y medidas nacionales de prevención de la COVID-19.
- ▶ Complementarían los esfuerzos de iniciativas como las evaluaciones de la debida diligencia para garantizar la protección de los derechos humanos de los trabajadores.

A continuación se presentan algunos ejemplos de prácticas en línea con los **Principios Generales y Directrices Operacionales para la Contratación Equitativa de la OIT:**

Práctica	Parte responsable
<p>Las agencias de contratación en los países de origen deberán coordinarse con sus homólogos/empleadores en los países de destino a fin de velar porque se cumplan los contratos de los trabajadores y porque los trabajadores estén seguros, especialmente en relación a los Equipos de Protección Personal (EPP), los salarios, la seguridad social, los periodos de descanso y la resolución de quejas.</p>	<p>Reclutador, empleador</p>
<p>Las empresas, incluyendo empleadores y reclutadores, deberán seguir ejerciendo la debida diligencia en sus operaciones y a lo largo de la cadena de suministro de bienes y de suministro de trabajo, tomando en consideración los riesgos existentes y emergentes para asegurar una contratación equitativa.</p>	<p>Empleador, reclutador</p>
<p>Adoptar políticas internas expresas de contratación que estipulen procesos de selección (uso de intermediarios o contrataciones directas), transporte de trabajadores y tipos de contratos a otorgar, aplicable por igual a nacionales y extranjeros. Las políticas internas pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohibición expresa de cobros de comisiones de contratación. • Solicitud de evidencia a los intermediarios de que las ofertas de empleo que éstos promueven son iguales a las vacantes ofrecidas por el empleador. • Solicitud de evidencia de que se garantiza la libertad de movimiento de los trabajadores durante su traslado • Solicitud de evidencia de que no hay retención de documentos personales del trabajador. • Requerir al intermediario o agencia contratos escritos con sus propios proveedores según la cadena de suministro que corresponda. • Difusión de reglas escritas para evitar la violencia de cualquier tipo en contra de cualquier trabajador así como divulgación entre los trabajadores de mecanismo claros y efectivos de quejas. • Registros que acreditan que no se contratan menores de la edad laboral permitida para trabajar. • Responsabilidades de los intermediarios en la minimización de riesgos por COVID-19. • Registro legal ante la autoridad nacional correspondiente. 	<p>Empleador</p>
<p>Firmar contratos de servicios con la agencia de reclutamiento o intermediario laboral para definir responsabilidades y obligaciones y favorecer la prevención y mitigación de riesgos. Lo anterior se puede suscribir a su vez a un ejercicio más amplio de debida diligencia.</p>	<p>Empleador, reclutador</p>
<p>Difundir información clara y exacta sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La COVID-19 y riesgos conexos en términos de seguridad y salud en el trabajo. • Instrucciones de seguridad y salud y a las nuevas pautas en el lugar de trabajo. • Impactos de la COVID-19 en el proceso de contratación y en obligaciones contractuales. 	<p>Empleador, reclutador</p>
<p>Conformar comités mixtos de seguridad y salud que incluyan a los diversos intermediarios laborales que intervienen según cada cadena de suministro y que incluyan representación de personas trabajadoras.</p>	<p>Empleador, reclutador, trabajador</p>

Para conocer más sobre las recomendaciones en cada fase del proceso de contratación, le invitamos a consultar el documento ***Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México: asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes ante los desafíos de la COVID-19.***