Organización Internacional del Trabajo

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

UNIÓN EUROPEA

RE FRAME
Acción Global para Mejorar el Marco de la Contratación de los Trabajadores Migrantes

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de nuestras preocupaciones; sin embargo, al no existir acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en español y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la inclusión de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Agradecimientos

La presente guía fue realizada en colaboración con AISOHMEX, A.C. – Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene de México, Asociación Civil, y con CIERTO Global. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) agradece al Ing. Antonio Galván Carriles, al Ing.Jorge Meza Nava, al Ing. Victoriano Angüis Terrazas y al Sr. Axel García de CIERTO Global por sus contribuciones.

Créditos:

Este documento se realizó en el marco del proyecto "Acción Global para Mejorar el Marco de Contratación de las Personas Migrantes (REFRAME) financiado por la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la OIT y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea

¿A quién está dirigida esta guía práctica?

- A las empresas, incluyendo:
  - Empleadores y sus representantes, ya sean una persona o una entidad que contrate trabajadores directa o indirectamente.
  - Reclutadores de mano de obra que no formen parte de los servicios públicos de empleo, incluyendo a las agencias privadas de colocación y a todos los demás intermediarios laborales o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra pueden presentar muchas formas, operar con o sin fines de lucro, o desarrollar su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos.
- A personas trabajadoras migrantes, lo cual comprende a todo individuo que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional, con el fin de ocupar un empleo que ejerce por su propia cuenta.

¿Cuál es el objetivo de esta guía práctica?

- Promover procesos de contratación 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.

¿En cuáles documentos se basa esta herramienta?

- Las recomendaciones que aquí se integran se basan en diversas herramientas que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado para la gestión de la COVID-19 en el mundo del trabajo, incluyendo la

la

así como la guía

La lista extensiva de documentos de referencia se encuentra al final del presente documento.

- Instrumentos relativos a la contratación equitativa, incluyendo los «principios y directrices») *y la Definición de costos y gastos* OIT
- La nota informativa de la OIT y la reseña de políticas
- Asimismo, atendiendo las necesidades prácticas para las distintas fases del proceso de contratación, la presente guía se basa en la experiencia práctica de la agencia de reclutamiento ético CIERTO Global.

Dado que, en la actual pandemia, así como en cualquier crisis, las regulaciones de seguridad y salud pública cambian considerablemente en cada país, este instrumento genérico deberá ser adaptado al contexto nacional en el que se aplique, y podrá ser adecuado a las especificaciones de otros sectores económicos.

¿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, independientemente de que sean contratados directamente por los empleadores o indirectamente, a través de reclutadores.
- Las recomendaciones aplican a la contratación nacional e internacional, así como a la contratación por medio de agencias de empleo temporal.
- Esta guía práctica pretende promover responsabilidades entre los diversos actores de la cadena de suministro de trabajo.
- Esta guía práctica atiende todas las fases del proceso de contratación y describe las situaciones de desplazamiento, trabajo y vivienda conjunta.

¿Cuáles son las fases de contratación que considera esta guía práctica?

En sintonía con los *OIT* las fases del proceso de contratación que se toman en consideración para el presente instrumento incluyen:

- la difusión de la oferta laboral y de la información relacionada,
- la selección de trabajadores,
- el transporte del lugar de origen al lugar de destino,
- la colocación en el empleo y
- en el caso de los trabajadores migrantes, el retorno a su país de origen.

Lo anterior se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a quienes ya cuentan con una relación de trabajo.

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA UNA CONTRATACIÓN EQUITATIVA EN TIEMPOS DE COVID-19.

Hay sectores que se caracterizan por recurrir frecuentemente a intermediarios laborales informales o por una alta dependencia de estos para satisfacer sus necesidades de trabajadores, lo que representa un obstáculo directo para monitorear las acciones que los diversos intermediarios llevan a cabo. En este sentido, la formalización de los procesos de contratación en todas sus etapas es aún más crucial en un contexto actual de pandemia. Al formalizar las relaciones con los distintos proveedores a lo largo de las cadenas de suministro como, por ejemplo, por medio de contratos escritos con reclutadores en terreno o transportistas, las empresas (incluyendo reclutadores y empleadores) pueden tener una mejor capacidad de monitorear y supervisar estos procesos, prevenir riesgos de abusos, y asegurarse de que se cumplan las políticas y requerimientos legales nacionales y estándares internacionales. Asimismo, en un contexto de crisis sanitaria, un monitoreo de la cadena de suministro permite identificar los momentos de mayor vulnerabilidad durante la contratación de trabajadores y prevenir contagios.

Algunas prácticas de contratación están adaptándose rápidamente para respetar las medidas de prevención de la COVID-19. Las empresas, tanto reclutadoras como empleadoras, siguen siendo responsables de respetar los derechos humanos al contratar a trabajadores, también a través de evaluaciones de la debida diligencia durante los procedimientos de contratación. Con el fin de apoyar a las empresas para asegurar que la contratación equitativa se mantenga frente a condiciones de crisis, y a la vez atender sus necesidades legítimas, a continuación, se presentan algunos ejemplos de prácticas de conformidad sobre contratación equitativa de trabajadores, mismas que se apegan a los P

OIT

PRÁCTICA	PARTE RESPONSABLE
Las agencias de contratación en los países de origen deberán coordinarse con sus homólogos/empleadores en los países de destino a fin de velar por que se cumplan los contratos de los trabajadores y por la seguridad de estos, especialmente en relación con los equipos de protección personal (EPP), salarios, seguridad social, periodos de descanso y resolución de quejas.	Reclutador, empleador
Las empresas, incluyendo empleadores y reclutadores, deberán seguir ejerciendo la debida diligencia en sus operaciones y a lo largo de la cadena de abastecimiento de bienes y de suministro de trabajo, tomando en consideración los riesgos existentes y emergentes para asegurar una contratación equitativa.	Empleador, reclutador
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 tanto a nacionales como a extranjeros. Las políticas internas pueden incluir: • Prohibición expresa de cobros de comisiones de contratación. • Solicitud a los intermediarios de evidencia de que las ofertas de empleo que 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 a la 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 los trabajadores, y divulgación entre éstos de mecanismo claros y efectivos de quejas. • Registros que acreditan que no se contratan menores de la edad laboral permitida. • Responsabilidades de los intermediarios en la minimización de riesgos por COVID-19. • Registro legal ante la autoridad nacional correspondiente.	Empleador
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.	Empleador, reclutador

Difundir información clara y precisa sobre: • La COVID-19 y riesgos conexos en términos de seguridad y salud en el trabajo. • Instrucciones de seguridad y salud, y de las nuevas pautas en el lugar de trabajo. • Impactos de la COVID-19 en el proceso de contratación. • Impactos de la COVID-19 en obligaciones contractuales.	Empleador, reclutador
Conformar comités mixtos de seguridad y salud que incorporen a los diversos intermediarios laborales que participen según cada cadena de suministro, y que incluyan representación de personas trabajadoras.	Empleador, reclutador, trabajador

Para más información y herramientas de uso práctico que apoyan la implementación de la contratación equitativa en distintos sectores, consultar:

- (México). http://diagnosticolaboralempresarialoit.org/inicio/
- . OIT, 2020.

Para apoyar a las agencias de reclutamiento o reclutadores a adaptarse a las normas de seguridad que suelen evolucionar rápidamente, la OIT presenta recomendaciones de medidas de cuidado y prevención que deberán seguirse en las distintas fases del proceso de contratación, incluyendo traslados, estancias y retornos.

Ejemplo de buena práctica.

Para asegurar que a lo largo de su proceso de contratación frente al contexto de la pandemia se delimiten responsabilidades de todos los actores involucrados, la agencia de reclutamiento CIERTO Global promovió la creación de un Comité Mixto de Prevención, integrado por:

- Reclutadores.
- Transportistas.
- Representantes de ranchos.
- Representantes de personas trabajadoras.

Dichos comités se han conformado de manera individual con cada rancho cliente de CIERTO. Todos los miembros del comité tienen una responsabilidad definida en la difusión, verificación y elaboración de sugerencias para el cumplimiento de las medidas de prevención establecidas de manera conjunta.

RECOMENDACIONES PARA LA ETAPA DE DIFUSIÓN DE LA OFERTA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS.

RECOMENDACIÓN	PARTE RESPONSABLE
Investigación y evaluación de las condiciones y riesgos sanitarios por la COVID-19 en la zona en la que se realiza el reclutamiento. Debido a la diversidad geográfica del territorio, a la densidad poblacional y a su movilidad, el avance de la pandemia por el SARS-COV-2 presenta distintas fases de propagación en cada país. Por esto, las instancias responsables de salubridad han establecido diversos niveles de alerta sanitaria, mismos que se miden a través del análisis del comportamiento y consecuencias de la circulación del virus, y sirven para determinar el nivel de alerta para que las autoridades sanitarias locales definan las restricciones pertinentes en las actividades sociales, culturales, económicas y políticas en las entidades federativas del país. El primer paso para determinar cómo se dará continuidad a las actividades de contratación de personas migrantes es la verificación, por parte de las empresas (incluyendo reclutadores de mano de obra) del sistema de alerta sanitario, a fin de considerar las limitaciones que este impone para la movilidad y el riesgo de contagio para el personal reclutador, los candidatos y su comunidad de origen, los riesgos en el traslado y en el lugar de destino, y para el empleador.	Empleador, reclutador
En caso de ser posible, para la difusión de la oferta y selección de candidatos, se recomienda el uso de plataformas virtuales.	Reclutador
En caso de que la difusión de la oferta y selección deba ser presencial, se tendrán que seguir pautas de seguridad y salud aplicables a los lugares de trabajo según lo determine cada empresa.	Reclutador
Cuando la difusión de la oferta y selección de candidatos deba hacerse de manera presencial, se recomienda dar preferencia al personal de reclutamiento que tenga su residencia en o cerca de las localidades en las que estas se lleven a cabo, con el fin de reducir el número de desplazamientos entre zonas con diferentes niveles de alerta sanitaria.	Reclutador

Si la difusión suele realizarse de manera grupal, esta deberá darse en lugares abiertos, con un grupo máximo de personas, considerando las medidas de prevención mencionadas y de acuerdo con el nivel de alerta establecido en el sistema de alerta sanitaria y las disposiciones de las autoridades estatales y municipales. Ver el ejemplo de *Sistema de Alerta Sanitaria para convocatorias grupales* (Figura 1). Se recomienda delimitar el área de ingreso al lugar de información e instalar un filtro sanitario en el que se tome la temperatura a distancia. En caso de que se detecte temperatura de 37.5 °C o mayor, se recomendará al candidato que no participe en la sesión y se le aconsejará que permanezca en su casa. A toda persona que ingrese se le deberá proporcionar gel antibacteriano en una concentración al 70 % de alcohol, para limpieza de manos. Vigilar que toda persona que ingrese al espacio destinado para la capacitación utilice correctamente la mascarilla y se mantenga la distancia mínima de 1.50 metros entre cada persona durante el tiempo que dure el evento.	Reclutador
Se evitará la actividad en terreno de personal con riesgo alto o vulnerable de acuerdo con la *Clasificación de riesgo de personal por condición de vulnerabilidad* (ver tabla), quienes deberán permanecer en resguardo domiciliario hasta que las autoridades sanitarias levanten dichas restricciones.	Reclutador
Si existiera algún candidato que hubiera padecido la enfermedad por COVID-19 y haya sido dado de alta médica, no deberá existir ninguna limitación para su contratación.	Empleador, reclutador
Velar por que la realización de pruebas médicas de salud adicionales no se utilice de manera discriminatoria.	Empleador, reclutador

TABLA DE RECOMENDACIÓN PARA GRUPOS DE PERSONAS DE ACUERDO CON EL NIVEL DEL SEMÁFORO ESTABLECIDO COMO SISTEMA DE ALERTA SANITARIA

COLOR	DESCRIPCIÓN	PARA 40 PERSONAS	PARA 30 PERSONAS	PARA 20 PERSONAS
	MÁXIMO: Se permitirán únicamente las actividades económicas esenciales.	No realizar convocatoria	No realizar convocatoria	No realizar convocatoria
	ALTO: Funcionamiento con el 30% del personal, siempre tomando en cuenta las medidas de cuidado máximo para las personas con mayor riesgo de presentar un cuadro grave de COVID-19.	Convocatoria con 12 personas	Convocatoria con 9 personas	Convocatoria con 6 personas
	MEDIO: todas las actividades laborales están permitidas con un 60 % de ocupación.	Convocatoria con 24 personas	Convocatoria con 18 personas	Convocatoria con 12 personas
	Se permiten todas las actividades al 100%.	Convocatoria con 40 personas	Convocatoria con 30 personas	Convocatoria con 20personas

Figura 1. Ejemplo de Sistema de Alerta Sanitario en México para referencia de convocatorias grupales.

Condiciones de salud de los candidatos.

Con el fin de prevenir riesgos en el trabajo, antes de la entrevista para selección el reclutador deberá solicitar a los candidatos un examen de salud enfocado en el perfil biológico de las actividades que desempeñarán. Es importante definir de forma clara en un reglamento legal, la vinculación de los exámenes médicos solicitados con las labores que serán desempeñadas por el trabajador.

De manera excepcional, se deberá hacer énfasis en la no existencia de condiciones de vulnerabilidad en caso de contraer COVID-19 y en la exclusión de enfermedades que pudieran no ser cubiertas por el seguro médico del trabajador.

De conformidad con las recomendaciones gubernamentales, durante los niveles altos de alerta de la pandemia deberá evitarse la contratación personal con mayor riesgo de complicaciones graves en caso de contagio, es decir, personal que, independientemente de su ocupación o función, tenga un nivel de riesgo mayor que pueda incrementar la posibilidad de contagio y comprometer su salud. Estas personas deberán permanecer en resguardo domiciliario hasta nuevas indicaciones del gobierno[1] de acuerdo con el nivel del semáforo establecido como Sistema de Alerta Sanitaria. (Ver Figura 3. *Clasiɲcación de riesgo de personal por condición de*).

3ʀP^[J˝¯ˉ0ᵁJ\ʀaLJLʀØW˙MN˙[ʀN\PX˙MN˙YN[\XWJᵁ˙YX[˜LXWMRLʀØW˙MN˙_^ᵁWN[JKʀᵁRMJM[2].

1 «Identificar dentro del centro de trabajo agrícola a los trabajadores en mayor riesgo, que por su condición deban aplicar estrictamente el resguardo».
. STPS. SSA. 8 de marzo 2020.

2 .
Gobierno de México. Mayo 2020.

Además de ayudar a identificar el riesgo de contagio, las clasificaciones de personal ocupacionalmente expuesto y por condición de vulnerabilidad proporcionan un elemento de información adicional para determinar las acciones que se deberán llevar a cabo en los distintos escenarios de la pandemia. De manera independiente, y en la medida de lo posible, es aconsejable que todos los candidatos se sometan a un examen médico de aptitud para el trabajo que van a desempeñar, con el perfil biológico de exposición a los riesgos de su trabajo, considerando las limitaciones que se han impuesto para prevenir riesgos durante la pandemia.[3]

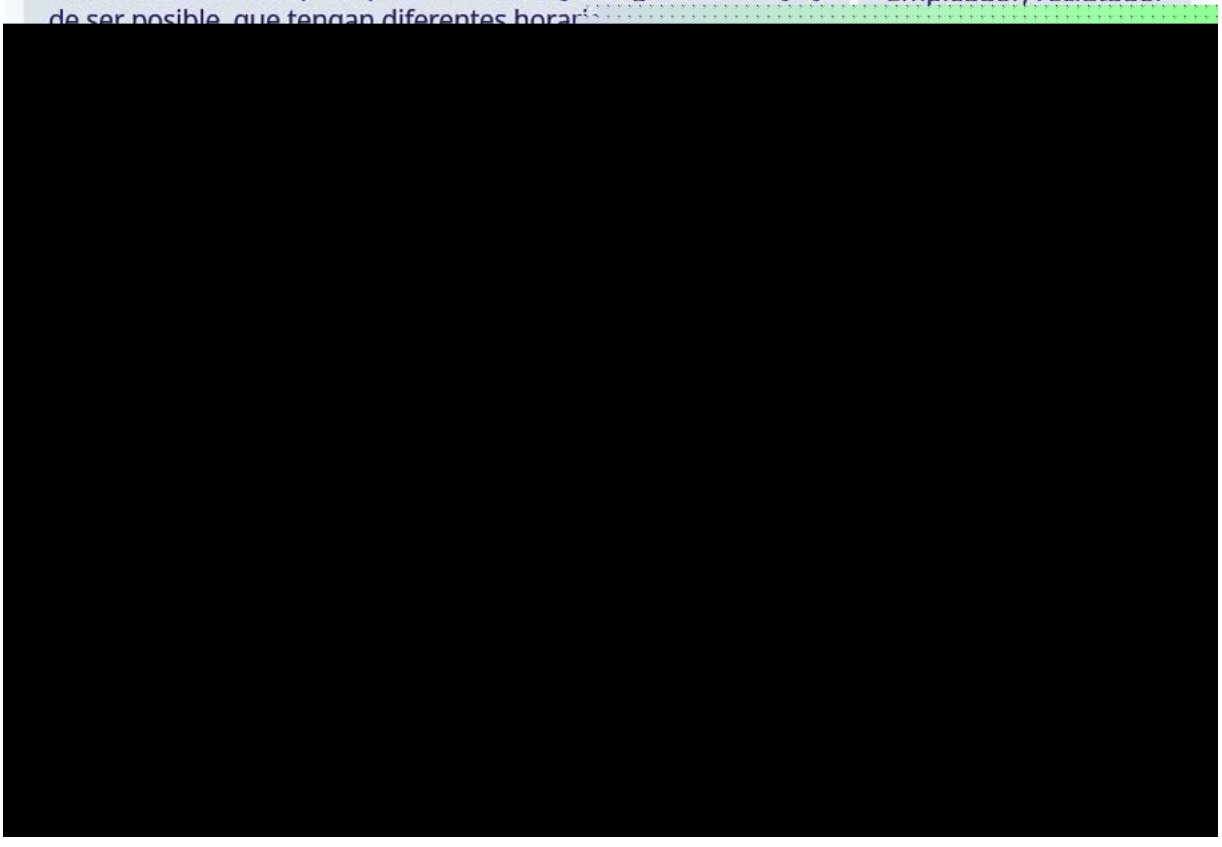
Los trabajadores deberán poder ejercer sus funciones en condiciones de absoluta seguridad y salud, y tendrán que tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal estén expuestos a riesgos particulares. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, se insta a que se tomen medidas para reducirla al mínimo, como el suministro y la utilización de ropa protectora, la reducción de la duración del trabajo, pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo y una compensación económica en caso de exposición a riesgos particulares.

Al certificado médico de aptitud se deberá anexar una historia clínica completa y el cuestionario COVID-19 solicitado en la etapa de preselección.

Recomendaciones para el viaje y transporte de los trabajadores.

Debido a que muchos trabajadores migrantes dependen del transporte grupal proporcionado por el empleador, es importante precisar tanto a las empresas -empleadoras, reclutadoras y transportistas- como a los trabajadores migrantes, cuáles son las reglas para un traslado seguro.

3 «Ordenar la aplicación de exámenes médicos al Personal Ocupacionalmente Expuesto, requeridos por el presente Reglamento y las Normas».
Art. 7 Frac. IX. y *Norma Oncial Mexicana* NOM-030-STPS-2009,

Guía de referencia II 2.1 a 2.4).

RECOMENDACIÓN	PARTE RESPONSABLE
Cuando se trate de movilidad internacional, se deben determinar las regulaciones sobre movilidad en el país de origen, tránsito y destino. Asimismo, es necesario proporcionar condiciones de viaje seguras, cumplir las directrices y medidas del gobierno nacional del país de origen al país de destino, y viceversa.	Empleador, reclutador
Es importante asegurar una buena comunicación sobre la estrategia para los cruces fronterizos de trabajadores migrantes que tengan que hacerlos, ya sea por vía terrestre o aérea.	Reclutador
Como parte integral de su servicio, los reclutadores deberán asesorar a los pasajeros sobre las buenas prácticas sanitarias, de salud y seguridad durante el abordaje, traslado, escalas y desembarque de la unidad.	Reclutador
Se debe asegurar de que los grupos de trabajadores no lleguen todos al mismo tiempo al país de destino y al lugar de trabajo y, de ser posible, que tengan diferentes horar[illegible]	Empleador, reclutador