

## Cuestionario de Autoevaluación para Productores



**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 Productores

## 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



## 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 productores de café a identificar posibles riesgos laborales<sup>1</sup> 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.

Existen muchos tipos de SAQs para evaluar los riesgos laborales. Las principales diferencias de este SAQ son: a) es exclusivamente para el uso del encuestado y la información no se envía a ninguna persona; 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; y c) proporciona no solo información sobre riesgos, sino también sugerencias concretas para enfrentar los riesgos y una guía sobre la secuencia de las acciones a tomar y la utilización de otras herramientas de la Caja de Herramientas. El Anexo 1 contiene la guía de interpretación del SAQ, la cual incluye sugerencias y recomendaciones basadas en sus respuestas.

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.”

## Glosario de términos de la herramienta

Término	Definición
<b>Servidumbre por deudas</b>	“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.” <sup>2</sup> . (Reporte 2017 de la OIT: Cálculo del trabajo esclavo contemporáneo a nivel mundial)

<sup>1</sup> Para obtener más información sobre posibles riesgos laborales, particularmente en las áreas de reclutamiento y contratación, los lectores también pueden consultar la herramienta *Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café*.

<sup>2</sup> International Labour Organization (ILO). *Global Estimate of Modern Slavery 2017* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)

Término	Definición
<b>Retención de documentos</b>	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.
<b>Trabajo forzoso</b>	“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” <sup>3</sup> (Convenio Núm. 29 de la OIT)
<b>Trata de personas</b>	“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.” <sup>4</sup> (El Protocolo de Palermo)
<b>Intermediario laboral</b>	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.
<b>Trabajador migrante</b>	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

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

<sup>4</sup> 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
	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.
<b>Trabajador inmigrante</b>	Un trabajador cuya comunidad de origen se encuentra al otro lado de las fronteras internacionales desde su lugar de trabajo, independientemente de la duración de su estadía en el destino. Consulte también Trabajador Migrante.
<b>Tarifas de contratación</b>	“Cualquier tarifa o costo incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan empleo o colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro”. <sup>5</sup> (Definición preliminar discutida del 14 al 16 de noviembre de 2018 por la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre la definición de tarifas de contratación y costos relacionados)

## Cuestionario de autoevaluación para productores

### Información sobre la finca

**P. 1.1**

¿Cuáles categorías de trabajadores se contratan en la finca?

*(Seleccione todas las opciones que apliquen)*

- Familiares del propietario de la finca
- Trabajadores permanentes
- Trabajadores temporales/por temporada
- Trabajadores locales
- Trabajadores migrantes internos
- Trabajadores inmigrantes de otros países
- Familias (padres e hijos)
- Aparceros
- Otra (indicar): \_\_\_\_\_

<sup>5</sup> 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](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang-en/index.htm)

Estándares y políticas	
<b>P. 2.1</b>	<p>¿Qué estándares o Código de Conducta adopta su organización con relación a los derechos laborales y los derechos humanos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Adoptamos los estándares de nuestro organismo de certificación (por ejemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade, etc.).</li> <li><input type="checkbox"/> Adoptamos el Código de Conducta de nuestros clientes.</li> <li><input type="checkbox"/> Tenemos nuestra propia Política sobre Derechos Laborales y Derechos Humanos o Código de Conducta.</li> <li><input type="checkbox"/> Adoptamos los requisitos legales aplicables sobre derechos laborales y derechos humanos.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 2.2</b>	<p>¿Qué áreas cubren los estándares sobre derechos laborales y derechos humanos que adopta? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Cumplimiento de la legislación laboral local</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajo forzoso y trata de personas</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajo infantil</li> <li><input type="checkbox"/> Discriminación e igualdad</li> <li><input type="checkbox"/> Libertad de asociación y negociación colectiva</li> <li><input type="checkbox"/> Acoso y abuso</li> <li><input type="checkbox"/> Salud y seguridad</li> <li><input type="checkbox"/> Condiciones de vida</li> <li><input type="checkbox"/> Mecanismos de quejas</li> <li><input type="checkbox"/> Capacitación y entendimiento del personal</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</li> </ul>

<b>Reclutamiento y contratación</b>	
<b>P. 3.1</b>	<p>¿Cómo recluta, selecciona y contrata a los trabajadores de su empresa/finca?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Reclutamos, seleccionamos y contratamos de manera directa a todos los trabajadores (de tiempo completo, de medio tiempo, temporales y por temporada).</li> <li><input type="checkbox"/> Empleamos intermediarios laborales autorizados para reclutar, seleccionar y contratar trabajadores.<sup>6</sup></li> <li><input type="checkbox"/> Empleamos reclutadores o intermediarios laborales informales para encontrar y contratar trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Contratamos de manera directa a los trabajadores permanentes y empleamos intermediarios laborales para el trabajo temporal y por temporada y otros tipos de trabajos.</li> <li><input type="checkbox"/> Contratamos a trabajadores internacionales a través de los programas de empleo para trabajadores extranjeros formales que administran sus países de origen.</li> <li><input type="checkbox"/> Utilizamos los programas gubernamentales, tales como los servicios nacionales de empleo u otros servicios.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 3.2</b>	<p>¿Cómo asegura el cumplimiento de sus políticas de contratación y reclutamiento si emplea intermediarios laborales? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Tenemos procedimientos específicos para el reclutamiento y la contratación de cada tipo de trabajo disponible, incluidos los trabajadores temporales/por temporada.</li> <li><input type="checkbox"/> Entrevistamos/recopilamos información de los trabajadores, en especial de aquellos que recientemente se integraron, para asegurarnos de que nuestras políticas y procedimientos se cumplen adecuadamente.</li> <li><input type="checkbox"/> Proporcionamos contratos por escrito completos y legales a todos nuestros trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún procedimiento formal para asegurarnos de que nuestros procedimientos de reclutamiento y contratación se cumplen.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 3.3</b>	<p>¿Los trabajadores pagan algún honorario de reclutamiento, de empleo, por procesamiento de visa o por transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> <li><input type="checkbox"/> No sé.</li> </ul>

<sup>6</sup> Otros nombres para los intermediarios laborales en México: reclutadores, enganchadores, contratistas, capitanes, mayordomos, cabos, genteros, etc.; Brasil: Turmeiros, gatos, empreiteiros; Colombia: Patrón de corte, capataz de finca.

<b>Reclutamiento y contratación</b>	
<b>P. 3.3.1</b>	<p>¿A quién le pagan los trabajadores estos honorarios? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Intermediarios laborales</li> <li><input type="checkbox"/> La finca</li> <li><input type="checkbox"/> Otro. ¿Quién? _____</li> <li><input type="checkbox"/> No sé.</li> </ul>
<b>P. 3.4</b>	<p>¿Cómo se asegura su organización de que todos los trabajadores entienden los términos y condiciones de sus contratos de trabajo? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Se explican verbalmente los términos y condiciones a todos los trabajadores en su lengua materna o en el idioma que entiendan.</li> <li><input type="checkbox"/> Los contratos se elaboran en sus lenguas maternas o en el idioma que entiendan.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores reciben una copia de su contrato por escrito en su lengua materna o en otro idioma que entiendan.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores reciben un contrato por escrito en el idioma oficial del país, pero no se le proporcionan explicaciones verbales.</li> <li><input type="checkbox"/> Los términos y condiciones se cubren en la capacitación/sesión orientativa que se proporcione a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Se explican verbalmente los términos y condiciones a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> No tomamos ninguna medida para asegurarnos de que todos los trabajadores entienden los términos y condiciones de sus contratos de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 3.5</b>	<p>¿Qué información se incluye en los contratos de los trabajadores? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No se proporcionan contratos a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> La descripción de los derechos y las responsabilidades de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Las condiciones de trabajo, incluida la fecha de inicio y la fecha de finalización del contrato de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> El tipo de trabajo y las tareas que se espera que realice el trabajador.</li> <li><input type="checkbox"/> El nombre completo del empleador.</li> <li><input type="checkbox"/> La ubicación del lugar de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> Los salarios y las prestaciones, incluida la tasa y la frecuencia de los pagos.</li> <li><input type="checkbox"/> El horario de trabajo y las primas por tiempo extra.</li> <li><input type="checkbox"/> Cualquier riesgo de salud en el trabajo al que los trabajadores están expuestos.</li> <li><input type="checkbox"/> La descripción de los costos de alojamiento de los trabajadores y de los costos relacionados, en su caso.</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</li> </ul>

<b>Reclutamiento y contratación</b>	
<b>P. 3.6</b>	<p>¿Qué tipo de capacitación proporciona su organización a su personal de reclutamiento, selección y contratación?  <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Prácticas de reclutamiento, selección y contratación responsables.</li> <li><input type="checkbox"/> Técnicas para entrevistar a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Cómo seleccionar a los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Monitoreo del cumplimiento de los requisitos de reclutamiento responsable por parte de los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Selección de trabajadores con base en sus habilidades y competencias.</li> <li><input type="checkbox"/> No discriminación.</li> <li><input type="checkbox"/> Requisitos legales aplicables.</li> <li><input type="checkbox"/> No se proporciona ninguna capacitación sobre este tema.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>

<b>Intermediarios laborales</b>	
<b>P. 4.1</b>	<p>¿Cómo evalúa la empresa a los intermediarios laborales para asegurarse de que tienen la capacidad y la voluntad de cumplir con las políticas de responsabilidad social antes de contratarlos para que recluten y contraten a trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Realizamos evaluaciones de debida diligencia formales de todos los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Con base en la recomendación de otros intermediarios laborales con quienes trabajamos.</li> <li><input type="checkbox"/> No utilizamos ningún proceso de evaluación formal.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 4.1.1</b>	<p>¿Qué información incluyen sus evaluaciones de debida diligencia de los intermediarios laborales?  <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La verificación de que los intermediarios laborales están registrados y/o autorizados para realizar todas las actividades de reclutamiento correspondientes.</li> <li><input type="checkbox"/> Revisión de antecedentes penales y denuncias criminales.</li> <li><input type="checkbox"/> Las revisiones de sus sistemas de gestión.</li> <li><input type="checkbox"/> La revisión de sus políticas internas.</li> <li><input type="checkbox"/> La verificación de su conocimiento de los requisitos legales y de los requisitos del código de conducta.</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</li> </ul>

<b>Intermediarios laborales</b>	
<b>P. 4.2</b>	<p>¿Qué requisitos establece su organización para los intermediarios laborales? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Requerimos que los intermediarios laborales cumplan con nuestros estándares.</li> <li><input type="checkbox"/> Requerimos que los intermediarios laborales cumplan con todos los requisitos legales aplicables.</li> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún requisito formal para nuestros intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 4.3</b>	<p>¿Cómo se asegura de que los intermediarios laborales cumplan continuamente con sus requisitos de reclutamiento responsable? (Seleccione todas las opciones que apliquen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Auditamos de forma regular a nuestros intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Discutimos de forma regular su cumplimiento con estándares del reclutamiento responsable durante las revisiones empresariales.</li> <li><input type="checkbox"/> Los intermediarios laborales proporcionan actualizaciones periódicas sobre su cumplimiento.</li> <li><input type="checkbox"/> Realizamos evaluaciones de seguimiento para verificar que cualquier problema identificado se haya atendido.</li> <li><input type="checkbox"/> Los intermediarios laborales deben monitorear y reportar sus Indicadores Clave de Desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) a fin de monitorear su cumplimiento.</li> <li><input type="checkbox"/> El incumplimiento de nuestros estándares y/o requisitos legales ocasionará la cancelación de los contratos de los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> El incumplimiento de nuestros estándares y/o requisitos legales ocasionará otras consecuencias. Especificar: _____</li> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún sistema para evaluar el cumplimiento de los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 4.4</b>	<p>¿Quién supervisa a los trabajadores en su lugar/lugares de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Un empleado directo de nuestra empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> El intermediario laboral que reclutó a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> El líder de cuadrilla que no sea el intermediario laboral que reclutó a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Depende de la situación.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 4.5</b>	<p>¿Usted o sus intermediarios laborales reclutan y/o contratan trabajadores extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No (diríjase a la siguiente sección denominada “Trabajo infantil”).</li> </ul>

Intermediarios laborales	
<b>P. 4.5.1</b>	<p>¿Cómo contrata usted o sus intermediarios laborales a trabajadores extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Directamente en sus países de origen.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante un intermediario laboral formal y autorizado en el país de origen de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante un intermediario laboral informal en el país de origen de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante un intermediario laboral formal en el país de destino.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante intermediarios laborales informales en el país de destino.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante los programas gubernamentales oficiales en el país de origen de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante los programas gubernamentales oficiales en el país de destino.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro. Especificar: _____</li> </ul>

Trabajo infantil	
<b>P. 5.1</b>	<p>¿Tiene una política que claramente defina y prohíba el trabajo infantil y sus peores formas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>

Trabajo infantil	
<b>P. 5.2</b>	<p>¿Cómo se asegura la empresa de que ningún trabajador debajo de la edad mínima para la admisión al trabajo realice cualquier forma de trabajo en la finca? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Requerimos que todos los trabajadores muestren a la gerencia de la finca sus documentos de identificación gubernamentales oficiales y la gerencia revisa la fecha de nacimiento de todos los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Pedimos a los intermediarios laborales que revisen los documentos originales de los trabajadores y que proporcionen a la gerencia copias de estos.</li> <li><input type="checkbox"/> Entrevistamos y platicamos con los trabajadores de forma regular.</li> <li><input type="checkbox"/> Capacitamos a los intermediarios laborales sobre la importancia de eliminar el trabajo infantil.</li> <li><input type="checkbox"/> Capacitamos a la gerencia de la finca sobre la importancia de eliminar el trabajo infantil.</li> <li><input type="checkbox"/> Capacitamos a los trabajadores sobre la importancia de eliminar el trabajo infantil.</li> <li><input type="checkbox"/> Brindamos servicios de guardería sin costo alguno.</li> <li><input type="checkbox"/> Proporcionamos transporte a las escuelas públicas sin costo alguno.</li> <li><input type="checkbox"/> Proporcionamos estipendios a los trabajadores cuyos hijos no participan en el trabajo (pueden incluir efectivo, suministros escolares, bocadillos o comidas, etc.).</li> <li><input type="checkbox"/> Nos esforzamos para encontrar formas de mantener a los trabajadores menores de edad alejados de los campos.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 5.3</b>	<p>¿Permite que los hijos de los trabajadores estén en las áreas en donde se realiza el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>

<b>Trabajo infantil</b>	
<b>P. 5.4</b>	<p>¿Cómo se asegura de que los trabajadores juveniles (adolescentes entre la edad mínima para realizar el trabajo infantil y los 18 años) trabajan en actividades legalmente permitidas (incluidos los requisitos relacionados con el horario de trabajo, el trabajo peligroso y la asistencia escolar)? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Realizamos una revisión minuciosa de la legislación y de los estándares aplicables.</li> <li><input type="checkbox"/> Hemos identificado todos los trabajos que no son adecuados para los trabajadores juveniles.</li> <li><input type="checkbox"/> Capacitamos a los trabajadores sobre los tipos de trabajo que se permiten y que no se permiten para los trabajadores juveniles.</li> <li><input type="checkbox"/> Publicamos avisos sobre el trabajo permitido y el trabajo no permitido.</li> <li><input type="checkbox"/> No contratamos a ninguna persona menor de 18 años.</li> <li><input type="checkbox"/> Proporcionamos incentivos a los trabajadores menores de 18 años legalmente permitidos a trabajar para que no abandonen la escuela.</li> <li><input type="checkbox"/> Proporcionamos transporte a las escuelas públicas sin costo alguno.</li> <li><input type="checkbox"/> Realizamos inspecciones regulares de las áreas de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún procedimiento.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>

<b>Horario de trabajo</b>	
<b>P. 6.1</b>	<p>¿Cómo se determina el horario de trabajo? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden trabajar el tiempo que deseen.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores deben cumplir con las metas o las cuotas de producción.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores no pueden trabajar más de los límites legales en el horario de trabajo regular.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores no pueden trabajar más de los límites legales de las horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 6.2</b>	<p>¿Cómo se asignan a los trabajadores horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> A los trabajadores se les asigna trabajo de horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden pedir trabajar horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> No proporcionamos horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 6.3</b>	<p>¿A los trabajadores que se les paga por producción, a destajo o por tarea se les pagan las primas por horas extras cuando trabajan más de la jornada laboral estándar?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> <li><input type="checkbox"/> No sé</li> </ul>

Horario de trabajo	
<b>P. 6.4</b>	<p>¿La asignación de horas extras se utiliza como una medida disciplinaria para los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<b>P. 6.5</b>	<p>¿Alguna vez han impuesto horas extras obligatorias para algún trabajador?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Si la respuesta es "Sí," explicar: _____</p>

Salarios y pagos	
<b>P. 7.1</b>	<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 establecido por limpiar 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 terminen su contrato de 2 meses, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Por temporada de cosecha</p> <p><input type="checkbox"/> Otro. ¿Cómo?: _____</p>
<b>P. 7.2</b>	<p>¿Cómo se realiza el pago a los trabajadores? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Realizamos el pago a cada trabajador de forma individual.</p> <p><input type="checkbox"/> Realizamos el pago a los jefes de familia y ellos distribuyen el dinero a sus familiares.</p> <p><input type="checkbox"/> Realizamos el pago a los intermediarios laborales y ellos distribuyen el dinero a los trabajadores que reclutan y/o supervisan.</p> <p><input type="checkbox"/> Depositamos los salarios directamente a las cuentas bancarias de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Proporcionamos un cheque a cada trabajador.</p> <p><input type="checkbox"/> Reciben pagos en especie (comida, vivienda, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</p>
<b>P. 7.3</b>	<p>¿Los trabajadores reciben algún registro por escrito de sus pagos y deducciones (recibos de nómina, comprobantes de pago, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (diríjase a la pregunta 7.4)</p>

<b>Salarios y pagos</b>	
<b>P. 7.3.1</b>	<p>¿Qué información incluyen estos registros de pago? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Cantidad producida</li> <li><input type="checkbox"/> Número de tareas realizadas</li> <li><input type="checkbox"/> Tipo de pago (por hora/por día/por producción/por tarea)</li> <li><input type="checkbox"/> Número de horas regulares y horas extras trabajadas</li> <li><input type="checkbox"/> Cálculos detallados del pago a destajo con base en la producción/tareas realizadas</li> <li><input type="checkbox"/> Deducciones</li> <li><input type="checkbox"/> Cálculo del pago por horas extras</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 7.4</b>	<p>¿Con qué frecuencia se realizan los pagos a los trabajadores? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diariamente</li> <li><input type="checkbox"/> Cada semana</li> <li><input type="checkbox"/> Cada quincena</li> <li><input type="checkbox"/> Cada mes</li> <li><input type="checkbox"/> Al final de su contrato</li> <li><input type="checkbox"/> Al final de la temporada de cosecha</li> </ul>
<b>P. 7.5</b>	<p>¿Se asegura de que todos los trabajadores reciban al menos el salario mínimo por su trabajo, incluidos aquellos que reciben pagos a destajo y los trabajadores temporales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>

<b>Salud y seguridad</b>	
<b>P. 8.1</b>	<p>¿Proporciona a los trabajadores capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No (diríjase a la pregunta 8.2)</li> </ul>

<b>Salud y seguridad</b>	
<b>P. 8.1.1</b>	<p>¿Qué temas se cubren en sus capacitaciones sobre salud y seguridad? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Primeros auxilios</li> <li><input type="checkbox"/> Manejo y aplicación de agroquímicos/pesticidas</li> <li><input type="checkbox"/> Áreas en el lugar de trabajo que son peligrosas</li> <li><input type="checkbox"/> Cómo usar adecuadamente la maquinaria, los equipos y las herramientas</li> <li><input type="checkbox"/> Cuándo y cómo utilizar adecuadamente el equipo de protección personal (EPP)</li> <li><input type="checkbox"/> Procedimientos de emergencia y personas responsables</li> <li><input type="checkbox"/> Golpe de calor/agotamiento por calor</li> <li><input type="checkbox"/> Hidratación</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 8.2</b>	<p>¿Proporciona cualquiera de los siguientes equipos a los trabajadores? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Cizallas/herramientas de corte</li> <li><input type="checkbox"/> Protección respiratoria (máscaras para polvo, respiradores para vapor)</li> <li><input type="checkbox"/> Protectores auditivos (tapones/orejeras)</li> <li><input type="checkbox"/> Protección para ojos y cara (lentes/protectores faciales de malla)</li> <li><input type="checkbox"/> Protección para manos (guantes de piel o similares)</li> <li><input type="checkbox"/> Protección para la cabeza (cascos protectores para los operadores de maquinaria en las fincas de café y para todos los trabajadores en las plantas procesadoras y los almacenes de café)</li> <li><input type="checkbox"/> Ropa de protección (delantales resistentes a cortes y chaparreras para motosierras)</li> <li><input type="checkbox"/> Calzado de seguridad (botas con punta de acero o botas de trabajo antideslizante)</li> </ul>
<b>P. 8.3</b>	<p>¿Los trabajadores deben pagar por alguno de estos equipos? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar todos los equipos que se les proporcionen</li> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar algunos equipos</li> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar sus equipos si los dañan</li> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar sus equipos si los pierden</li> <li><input type="checkbox"/> Todos los equipos se proporcionan sin costo alguno y los trabajadores no deben pagar nada si dañan o pierden sus equipos</li> </ul>
<b>P. 8.4</b>	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a lo siguiente?: (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Agua potable</li> <li><input type="checkbox"/> Sanitarios</li> <li><input type="checkbox"/> Áreas de descanso techadas</li> <li><input type="checkbox"/> Descansos programados de forma regular</li> </ul>

<b>Condiciones de vida</b>	
<b>P. 9.1</b>	<p>¿Se proporciona alojamiento a cualquiera de sus trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si la respuesta es no, diríjase a la siguiente sección denominada “Mecanismos de quejas”)</p>
<b>P. 9.1.1</b>	<p>¿Se permite que las familias, incluidos los hijos, se queden en el alojamiento proporcionado?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<b>P. 9.1.2</b>	<p>Para aquellos trabajadores a quienes se proporciona alojamiento, ¿quién les proporciona el alojamiento?</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p> <p><input type="checkbox"/> El intermediario laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (indicar):</p>
<b>P. 9.2</b>	<p>¿Quién paga el alojamiento de los trabajadores?</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p><input type="checkbox"/> El trabajador</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p> <p><input type="checkbox"/> El intermediario</p>
<b>P. 9.3</b>	<p>¿El alojamiento cuenta con lo siguiente?:</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Inodoros</p> <p><input type="checkbox"/> Agua caliente</p> <p><input type="checkbox"/> Regaderas</p> <p><input type="checkbox"/> Agua potable limpia</p> <p><input type="checkbox"/> Casilleros o compartimentos individuales para guardar objetos de valor</p> <p><input type="checkbox"/> Salidas de emergencia</p> <p><input type="checkbox"/> Guardias de seguridad</p> <p><input type="checkbox"/> Un lugar para almacenar la comida de manera segura</p> <p><input type="checkbox"/> Un área para cocinar la comida de manera segura</p> <p><input type="checkbox"/> Suministros de limpieza</p> <p><input type="checkbox"/> Electricidad</p> <p><input type="checkbox"/> Catres o camas para cada persona</p> <p><input type="checkbox"/> La opción de cerrar con llave la instalación desde afuera</p>
<b>P. 9.4</b>	<p>¿La finca/lugar de trabajo cuenta con una tienda?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (si la respuesta es no, diríjase a la siguiente sección denominada “Mecanismos de quejas”)</p>

Condiciones de vida	
<b>P. 9.4.1</b>	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a otras tiendas además de la tienda de la finca/lugar de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<b>P. 9.4.2</b>	<p>¿Cómo cobra la tienda de la finca/lugar de trabajo la mercancía que compran los trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Solo efectivo</p> <p><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden comprar la mercancía a crédito</p> <p><input type="checkbox"/> Las compras se descuentan de sus salarios</p> <p><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</p>
<b>P. 9.4.3</b>	<p>En caso de que los trabajadores puedan comprar la mercancía a crédito, ¿ellos:</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Incurren en algún interés?</p> <p><input type="checkbox"/> Deben pagar sus deudas antes de abandonar la finca?</p> <p><input type="checkbox"/> Solicitan que sus deudas se descuenten de sus pagos?</p>
<b>P. 9.4.4</b>	<p>¿Los precios de la tienda de la finca/lugar de trabajo son los mismos que los precios de los mercados locales?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Mecanismos de quejas	
<b>P. 10.1</b>	<p>¿Cuenta con algún mecanismo a través del cual los trabajadores puedan reportar cualquier problema o inquietud que tengan?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es no, diríjase a la siguiente sección denominada “Supervisión de los trabajadores”)</p>
<b>P. 10.1.1</b>	<p>¿El mecanismo de quejas es confidencial?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<b>P. 10.1.2</b>	<p>¿Los trabajadores que presentan quejas o denuncias están protegidos contra las represalias?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

<b>Mecanismos de quejas</b>	
<b>P. 10.1.3</b>	<p>¿Cuáles son las características de su mecanismo de quejas o denuncias? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Está disponible para los trabajadores en su lengua materna</li> <li><input type="checkbox"/> Está a su disposición todo el tiempo</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores lo pueden utilizar sin costo alguno</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden acceder a él fácilmente</li> <li><input type="checkbox"/> Puede recibir comentarios de distintas maneras (por ejemplo, no solo a través de un buzón, o línea de atención, comunicación con el supervisor, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Un tercero lo gestiona</li> <li><input type="checkbox"/> Puede apelarse después de que la denuncia original se considere cerrada</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</li> </ul>
<b>P. 10.1.4</b>	<p>¿Comparte con los trabajadores los resultados de las denuncias que presentan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>
<b>P. 10.1.5</b>	<p>¿Los trabajadores pueden reportar una queja de manera anónima?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>

## 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

Información de la Finca		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 1.1	<p>¿Cuáles categorías de trabajadores se contratan en la finca?</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Familiares del propietario de la finca</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores permanentes</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores temporales/por temporada</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores locales</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores migrantes internos</li> <li><input type="checkbox"/> Trabajadores inmigrantes de otros países</li> <li><input type="checkbox"/> Familias (padres e hijos)</li> <li><input type="checkbox"/> Aparceros</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (dependiendo de la respuesta)</li> </ul>	<p>Independientemente del tipo de trabajador que se contrate, existe la posibilidad de un riesgo laboral en caso de que no haya ningún procedimiento, protocolo o estrategia para limitar o reducir los posibles riesgos involucrados. Podría parecer que es mucho trabajo, pero los productores pueden enfocarse en algunas acciones de manera anticipada durante la construcción gradual de sus capacidades y sistemas para protegerse de cualquier posible riesgo que surja de los abusos laborales y también para proteger a sus trabajadores. En la mayoría de los casos, los productores han descubierto que si tratan bien a los trabajadores y los protegen, esto puede ocasionar una rotación menor de personal, costos menores de reclutamiento y contratación de mano de obra y una mayor productividad a medida que los trabajadores continúan adquiriendo experiencia y hacen mejor su trabajo. Otros ahorros adicionales pueden conseguirse al tener menos accidentes e interrupciones durante la temporada.</p>

Estándares y políticas		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 2.1	<p>¿Qué estándares o Código de Conducta adopta su organización para los problemas relacionados con los derechos laborales y los derechos humanos?</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan pueden ser buenas prácticas si se implementan de manera adecuada.</p>	<p>Las Políticas de Responsabilidad Social y los Códigos de Conducta establecen las expectativas del cumplimiento básico para usted, sus subcontratistas, los trabajadores y los agentes. Es importante que su Código de Conducta prohíba de manera explícita las violaciones laborales y establezca protecciones para los trabajadores.</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan en la P. 2.1 pueden ser buenas opciones y recursos de los códigos de conducta. Sin embargo, la parte más importante de un código de conducta es que se implemente de manera adecuada, por lo que, independientemente del código que decida adoptar, es de vital importancia que haya sistemas establecidos para garantizar su cumplimiento de la mejor forma posible.</p>
P. 2.2	<p>¿Qué áreas cubren los estándares sobre derechos laborales y derechos humanos que adopta? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <p>Se considera que todas las opciones que se proporcionan son buenas prácticas y deben formar parte de los estándares de cualquier productor.</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>

Reclutamiento y contratación		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones

Reclutamiento y contratación		
<b>P. 3.1</b>	<p>¿Cómo recluta, selecciona y contrata a los trabajadores de su empresa/finca?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Empleamos intermediarios laborales autorizados para reclutar, seleccionar y contratar trabajadores.<sup>7</sup></li> <li><input type="checkbox"/> Empleamos reclutadores o intermediarios laborales informales para encontrar y contratar trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Contratamos de manera directa a los trabajadores permanentes y empleamos intermediarios laborales para el trabajo temporal y por temporada y otros tipos de trabajos.</li> <li><input type="checkbox"/> Contratamos a trabajadores internacionales a través de los programas de empleo para trabajadores extranjeros formales que administran sus países de origen.</li> <li><input type="checkbox"/> Utilizamos los programas gubernamentales, tales como los servicios nacionales de empleo u otros servicios.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</li> </ul>	<p>Aunque el reclutamiento y la contratación directos permiten que los productores controlen de mejor manera los posibles riesgos laborales, es posible que no sea viable que todos los productores los lleven a cabo y los intermediarios laborales pueden ser un medio inteligente y económico para encontrar trabajadores. Sin embargo, es importante entender que al contratar a un tercero para el reclutamiento de trabajadores, los productores pierden un nivel de control y transparencia sobre el proceso, lo cual ocasiona que posiblemente ocurran abusos laborales. Cuando los productores decidan que deben contratar a un intermediario laboral para cualquier parte de sus prácticas de reclutamiento y contratación, se recomienda que celebren un contrato con el intermediario que contenga las expectativas y las responsabilidades claras, incluidos los requisitos sobre cómo el productor espera que se realice</p>

<sup>7</sup> Otros nombres para los intermediarios laborales en México: reclutadores, enganchadores, contratistas, capitanes, mayordomos, cabos, genteros, etc.; Brasil: Turmeiros, gatos, empreiteiros; Colombia: Patrón de corte, capataz de finca.

Reclutamiento y contratación		
<b>P. 3.2</b>	<p>¿Cómo asegura el cumplimiento de sus políticas de contratación y reclutamiento si emplea intermediarios laborales?</p> <p>Todas las opciones con la excepción de las siguientes se consideran buenas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún procedimiento formal para asegurarnos de que nuestros procedimientos de reclutamiento y contratación se cumplen.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar)</li> </ul>	<p>el reclutamiento y la contratación, o una referencia a las políticas de reclutamiento y de contratación del productor o de los clientes. No obstante, debe incluir al menos la prohibición de cobrar honorarios de reclutamiento a los trabajadores, el requisito de operar legalmente y el requisito de proporcionar a los trabajadores contratos por escrito que sean claros y que estén elaborados en el idioma que entiendan.</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>
<b>P. 3.3</b>	<p>¿Los trabajadores pagan algún honorario de reclutamiento, de empleo, por procesamiento de visa o por transporte?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No sé</li> </ul>	<p>Como se mencionó anteriormente, queda estrictamente prohibido el cobro de honorarios de reclutamiento o de cualquier honorario relacionado con la obtención o la llegada de los trabajadores al lugar de trabajo. Estos honorarios pueden excluir a los trabajadores competentes del trabajo, pero también pueden ocasionar que los trabajadores pidan un préstamo para pagar estos honorarios, lo cual, a su vez, puede provocar una deuda excesiva u otros indicadores de trabajo forzoso.</p>
<b>P. 3.3.1</b>	<p>¿A quién le pagan los trabajadores estos honorarios?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Intermediarios laborales</li> <li><input type="checkbox"/> La finca</li> <li><input type="checkbox"/> Otro</li> <li><input type="checkbox"/> No sé</li> <li><input type="checkbox"/> .</li> </ul>	<p>Para obtener más información sobre este tema, el usuario puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 6- Manual sobre los riesgos relacionados con el reclutamiento en el sector café de Latinoamérica</i>.</p>

Reclutamiento y contratación		
<b>P. 3.4</b>	<p>¿Cómo se asegura su organización de que todos los trabajadores entienden los términos y condiciones de sus contratos de trabajo?</p> <p>Todas las opciones con la excepción de las siguientes se consideran buenas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No tomamos ninguna medida para asegurarnos de que todos los trabajadores entienden los términos y condiciones de sus contratos de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta)</li> </ul>	<p>Como se mencionó anteriormente, los contratos por escrito claros para los intermediarios y los trabajadores son la mejor manera de asegurarse de que todas las partes involucradas entienden claramente sus derechos y responsabilidades, así como las expectativas. El contrato es de vital importancia, pero si el trabajador no entiende lo que dice, esto puede ocasionar problemas o, nuevamente, crear la posibilidad de abusos contra el trabajador o la falta de cumplimiento con las expectativas o la interrupción de la producción de café. Por lo tanto, es muy importante que se asegure de que los trabajadores entienden sus contratos antes de que los firmen y al momento de llegar al lugar de trabajo.</p> <p>Para obtener más información sobre este tema, el usuario puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 6- Manual sobre los riesgos relacionados con el reclutamiento en el sector café de Latinoamérica</i>.</p>

Intermediarios laborales		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 4.1	<p>¿Cómo evalúa la empresa a los intermediarios laborales para asegurarse de que tienen la capacidad y la voluntad de cumplir con las políticas de responsabilidad social antes de contratarlos para que recluten y contraten a trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Con base en la recomendación de otros intermediarios laborales con quienes trabajamos.</li> <li><input type="checkbox"/> No utilizamos ningún proceso de evaluación formal.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta)</li> </ul>	
P. 4.1.1	<p>¿Qué información incluyen sus evaluaciones de debida diligencia de los intermediarios laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La verificación de que los intermediarios laborales están registrados y/o autorizados para realizar todas las actividades de reclutamiento correspondientes.</li> <li><input type="checkbox"/> Revisión de antecedentes penales y denuncias criminales.</li> <li><input type="checkbox"/> Las revisiones de sus sistemas de gestión.</li> <li><input type="checkbox"/> La revisión de sus políticas internas.</li> <li><input type="checkbox"/> La verificación de su conocimiento de los requisitos legales y de los requisitos del código de conducta.</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar)</li> </ul>	
P. 4.2	<p>¿Qué requisitos establece su organización para los intermediarios laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún requisito formal para nuestros intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar)</li> </ul>	

**Intermediarios laborales**

<b>P. 4.3</b>	<p>¿Cómo se asegura de que los intermediarios laborales cumplan continuamente con sus requisitos de reclutamiento responsable?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Auditamos de forma regular a nuestros intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Discutimos de forma regular su cumplimiento con estándares del reclutamiento responsable durante las revisiones empresariales.</li> <li><input type="checkbox"/> Los intermediarios laborales proporcionan actualizaciones periódicas sobre su cumplimiento.</li> <li><input type="checkbox"/> Realizamos evaluaciones de seguimiento para verificar que cualquier problema identificado se haya atendido.</li> <li><input type="checkbox"/> Los intermediarios laborales deben monitorear y reportar sus KPI a fin de monitorear su cumplimiento.</li> <li><input type="checkbox"/> El incumplimiento de nuestros estándares y/o requisitos legales ocasionará la cancelación de los contratos de los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> El incumplimiento de nuestros estándares y/o requisitos legales ocasionará otras consecuencias. Especificar: <hr/></li> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún sistema para evaluar el cumplimiento de los intermediarios laborales.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar)</li> </ul>	
---------------	--	--

<b>Intermediarios laborales</b>		
<b>P. 4.4</b>	<p>¿Quién supervisa a los trabajadores en su lugar/lugares de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Un empleado directo de nuestra empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> El intermediario laboral que reclutó a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> El líder de cuadrilla que no sea el intermediario laboral que reclutó a los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Depende de la situación.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar)</li> </ul>	<p>Aunque ninguna de las respuestas implica en sí un riesgo laboral para los trabajadores, es importante mencionar que dependiendo de las condiciones del empleo, la estructura de pagos y la vulnerabilidad del trabajador, el supervisor podría ser quien ocasione el riesgo laboral o abuse de un trabajador. Por ejemplo, cuando un trabajador depende del intermediario laboral para recibir su pago o para el acceso a su trabajo, comida y vivienda, si tienen un desacuerdo, o incluso existe un caso de abuso laboral, y el trabajador presenta una queja, es posible que pierda su trabajo y el acceso a la comida, al transporte y al alojamiento, lo cual ocasiona que sea menos probable que se sienta cómodo a reportar o intentar corregir un abuso.</p>
<b>P. 4.5</b>	<p>¿Usted o sus intermediarios laborales reclutan y/o contratan trabajadores extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> </ul>	<p>El reclutamiento y la contratación de trabajadores migrantes extranjeros puede ser una herramienta importante y útil para</p>

Intermediarios laborales		
<p><b>P. 4.5.1</b></p>	<p>¿Cómo contrata usted o sus intermediarios laborales a trabajadores extranjeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Directamente en sus países de origen.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante un intermediario laboral formal y autorizado en el país de origen de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante un intermediario laboral informal en el país de origen de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante un intermediario laboral formal en el país de destino.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante intermediarios laborales informales en el país de destino.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante los programas gubernamentales oficiales en el país de origen de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante los programas gubernamentales oficiales en el país de destino.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta)</li> </ul>	<p>que los empleadores cumplan con 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 estructuras sociales.</p> <p>Por lo tanto, es importante que los trabajadores extranjeros sean contratados por personas éticas que cumplen con la legislación nacional, los estándares internacionales y los estándares de la empresa. Por ello se recomienda que los trabajadores sean reclutados por intermediarios laborales registrados formalmente, en la medida de lo posible, o mediante los programas de contratación internacional formales que establecen los países y no de manera informal.</p>

Trabajo infantil		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
<p><b>P.5.1</b></p>	<p>¿Tiene una política que claramente defina y prohíba el trabajo infantil y sus peores formas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>	<p>Los estándares de mejores prácticas prohíben todas las formas de trabajo infantil. El trabajo infantil se refiere al trabajo que realiza cualquier persona menor de 15 años, que no tiene la edad</p>

Trabajo infantil		
<p><b>P. 5.2</b></p>	<p>¿Cómo se asegura la empresa de que ningún trabajador debajo de la edad mínima para la admisión al trabajo realice cualquier forma de trabajo en la finca?</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan pueden ser buenas prácticas para la prevención del trabajo infantil. Sin embargo, ninguno de las opciones es suficiente en si para prevenir el trabajo infantil.</p>	<p>legal para concluir la educación obligatoria o que no tiene la edad legal mínima para trabajar de conformidad con la legislación nacional, lo que resulte mayor (sin incluir el trabajo ligero en las fincas familiares que no afecta el desarrollo, que no tiene un impacto negativo en la asistencia a la escuela y que se encuentra dentro de las horas limitadas). Aunque ciertamente hay formas en que los menores y los niños evaden los procedimientos para identificar el trabajo infantil, es inusual que esto ocurra. Por lo tanto, la práctica de solicitar identificaciones y documentos oficiales para confirmar la identidad y la edad de las personas que se contratan es la forma más eficiente; sin embargo, si se usa en conjunto con algunas de las opciones de la P. 5.2, puede ser una forma muy efectiva y útil de asegurarse de que no ocurre trabajo infantil no deseado o involuntario.</p>
<p><b>P. 5.3</b></p>	<p>¿Permite que los hijos de los trabajadores estén en las áreas en donde se realiza el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>	<p>legal para concluir la educación obligatoria o que no tiene la edad legal mínima para trabajar de conformidad con la legislación nacional, lo que resulte mayor (sin incluir el trabajo ligero en las fincas familiares que no afecta el desarrollo, que no tiene un impacto negativo en la asistencia a la escuela y que se encuentra dentro de las horas limitadas). Aunque ciertamente hay formas en que los menores y los niños evaden los procedimientos para identificar el trabajo infantil, es inusual que esto ocurra. Por lo tanto, la práctica de solicitar identificaciones y documentos oficiales para confirmar la identidad y la edad de las personas que se contratan es la forma más eficiente; sin embargo, si se usa en conjunto con algunas de las opciones de la P. 5.2, puede ser una forma muy efectiva y útil de asegurarse de que no ocurre trabajo infantil no deseado o involuntario.</p>

Trabajo infantil		
<b>P. 5.4</b>	<p>¿Cómo se asegura de que los trabajadores juveniles (adolescentes entre la edad mínima para realizar el trabajo infantil y los 18 años) trabajan en actividades legalmente permitidas (incluidos los requisitos relacionados con el horario de trabajo, el trabajo peligroso y la asistencia escolar)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No tenemos ningún procedimiento.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta)</li> </ul>	<p>Los trabajadores jóvenes entre la edad mínima para realizar el trabajo infantil y los 18 años solo deberán participar en el trabajo legalmente permitido que cumple con las restricciones sobre el horario de trabajo, la asistencia a la escuela y las actividades que no implican un riesgo para su salud, seguridad o desarrollo moral. En todos los casos, queda prohibido que los trabajadores jóvenes trabajen horas extras o durante la noche y deben estar registrados, deben recibir el pago de manera directa y se les debe pagar al menos el salario mínimo. Al igual que las mejores prácticas que se mencionaron anteriormente para el trabajo infantil, no hay una mejor práctica única para evitar el trabajo juvenil no permitido, incluyendo en las actividades peligrosas, sino una combinación de enfoques que posiblemente producirá los resultados más efectivos. Sin embargo, al igual que con el trabajo infantil, es importante que siempre se inicie al menos con la revisión de los documentos oficiales del trabajador debido a que son la forma menos subjetiva de determinar si el trabajador es un adulto, un adolescente o un niño. Además, es importante que se implementen diversas estrategias que motiven a los jóvenes a continuar con su educación y que eviten el trabajo que legalmente no pueden realizar, así como trabajar de manera activa para identificar el posible involucramiento de dichos trabajadores de manera inadvertida en formas de trabajo no permitidas.</p>

Horas de trabajo		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 6.1	<p>¿Cómo se determina el horario de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden trabajar el tiempo que deseen.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores deben cumplir con las metas o las cuotas de producción.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (dependiendo de la respuesta)</li> </ul>	<p>El número total de horas que se trabaja a la semana, incluido las horas extras, no deberá exceder los límites que establece la legislación y, en ningún caso, deberá ser superior a 60 horas a la semana, incluido las horas extras.</p> <p>Todo el trabajo de horas extras será voluntario y a los trabajadores que decidan trabajar horas extras se les pagarán las tarifas por horas extras que se establecen legalmente.</p>
P. 6.2	<p>¿Cómo se asignan a los trabajadores horas extras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> A los trabajadores se les asigna trabajo de horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden pedir trabajar horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> No proporcionamos horas extras.</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar):</li> </ul>	<p>El trabajo de horas extras siempre será voluntario. No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras bajo la amenaza de cualquier penalización (tal como negar la oportunidad de trabajar horas extras en el futuro, el despido o su reporte a las autoridades). No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras como una medida disciplinaria o para cumplir con las cuotas de producción.</p>
P. 6.3	<p>¿A los trabajadores que se les paga por producción, a destajo o por tarea se les pagan las primas por horas extras cuando trabajan más de la jornada laboral estándar?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No</li> <li><input type="checkbox"/> No sé</li> </ul>	<p>Todo el trabajo de horas extras se pagará a las tarifas que se establecen legalmente, independientemente de que a los trabajadores se les pague a destajo, por tarea, por hora o al mes.</p>
P. 6.4	<p>¿La asignación de horas extras se utiliza como una medida disciplinaria para los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> </ul>	<p>El trabajo de horas extras siempre será voluntario. No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras bajo la amenaza de cualquier penalización. No se obligará a ninguna persona a trabajar horas extras como una medida disciplinaria o para cumplir con las cuotas de producción.</p>
P. 6.5	<p>¿Alguna vez han impuesto horas extras obligatorias para algún trabajador?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> </ul>	

Salarios y pagos		
Núm. De pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 7.1	<p>¿Cómo se calculan los salarios de los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Por tarea (monto establecido por limpiar un campo, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Por producción (por cantidad de café cosechado, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Por contrato (una vez que terminen su contrato de 2 meses, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Por temporada de cosecha</li> <li><input type="checkbox"/> Otro. ¿Cómo?</li> </ul>	<p>Como lo establecimos anteriormente, a los trabajadores que se les paga a destajo o por tarea no se les pagará un monto menor al salario mínimo que se establece legalmente por su trabajo durante el horario de trabajo 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. Por lo tanto, el cálculo del pago por temporada de cosecha o por duración del contrato puede ocasionar el incumplimiento o, si se otorgan adelantos sobre una estimación de la producción, un posible problema al final de la temporada en caso de que se haya realizado un pago en exceso debido a los adelantos.</p>

Salarios y pagos		
<b>P. 7.2</b>	<p>¿Cómo se realiza el pago a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Realizamos el pago a los intermediarios laborales y ellos distribuyen el dinero a los trabajadores que reclutan y/o supervisan.</li> <li><input type="checkbox"/> Depositamos los salarios directamente a las cuentas bancarias de los trabajadores.</li> <li><input type="checkbox"/> Reciben pagos en especie (comida, vivienda, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Otro (indicar):</li> </ul>	<p>Aunque ninguna de las respuestas implica en sí un riesgo laboral para los trabajadores, es importante mencionar que dependiendo de las condiciones del empleo, la estructura de pagos y la vulnerabilidad del trabajador, el supervisor podría ser quien ocasione el riesgo laboral o abuse de un trabajador. Por ejemplo, en los casos en que el intermediario laboral es quien gestiona el alojamiento, realiza el pago por el trabajo, rinde cuentas de la producción del trabajador y realiza la supervisión, es posible que el trabajador se sienta vulnerable, por ejemplo cuando el intermediario laboral hace descuentos que <i>no se informan al trabajador</i> de su salario por los servicios proporcionados (por ejemplo, alimentos y/o comidas).</p>
<b>P. 7.3</b>	<p>¿Los trabajadores reciben algún registro por escrito de sus pagos y deducciones (recibos de nómina, comprobantes de pago, etc.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>	<p>Los trabajadores recibirán recibos de nómina que especifiquen los ingresos, las horas trabajadas y las deducciones. Cuando sea necesario, se proporcionarán explicaciones verbales sobre los ingresos y las deducciones en el</p>

Salarios y pagos		
<b>P. 7.3.1</b>	<p>¿Qué información incluyen estos registros de pago?</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan pueden ser buenas prácticas y se deben usar en los records de pago de los trabajadores.</p>	<p>idioma que los trabajadores entiendan.</p> <p>La provisión de los registros de pago puede ser muy beneficiosa para los trabajadores, los intermediarios laborales y los productores debido a que proporcionan la prueba del cumplimiento de los contratos y de las responsabilidades, y también brindan una posible protección contra las denuncias o las quejas que surjan debido a que todas las partes pueden consultar un documento común para aclarar cualquier malentendido o error.</p>
<b>P. 7.4</b>	<p>¿Con qué frecuencia se realizan los pagos a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diariamente</li> <li><input type="checkbox"/> Cada semana</li> <li><input type="checkbox"/> Cada quincena</li> <li><input type="checkbox"/> Cada mes</li> <li><input type="checkbox"/> Al final de su contrato</li> <li><input type="checkbox"/> Al final de la temporada de cosecha</li> </ul>	<p>Todos los pagos se realizarán directamente a los trabajadores en intervalos regulares (según los establezca la legislación) y nunca con una frecuencia menor a la quincenal.</p>

Salarios y pagos		
<b>P.7.5</b>	<p>¿Se asegura de que todos los trabajadores reciban al menos el salario mínimo por su trabajo, incluidos aquellos que reciben pagos a destajo y los trabajadores temporales?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>Como se estableció anteriormente, a los trabajadores que se les paga a destajo o por tarea no se les pagará un monto menor al salario mínimo que se establece legalmente por su trabajo durante el horario de trabajo regular, independientemente de la producción.</p>

Salud y seguridad		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
<b>P. 8.1</b>	<p>¿Proporciona a los trabajadores capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>La capacitación de los trabajadores puede ser una gran herramienta y recurso, así como una</p>

Salud y seguridad		
<b>P. 8.1.1</b>	<p>¿Qué temas se cubren en sus capacitaciones sobre salud y seguridad?</p> <p>Todas las opciones son temas importantes que idealmente se deben incluir en capacitaciones proporcionadas regularmente.</p>	<p>responsabilidad importante para los empleadores. La capacitación de los trabajadores puede ayudarles a entender de mejor manera sus responsabilidades y las expectativas, mejorar su productividad y reducir los riesgos. Las mejores prácticas indican que a los trabajadores se les deben informar sus derechos y responsabilidades al momento de su contratación, así como los términos y condiciones de sus contratos de trabajo, las disposiciones del código de conducta y la legislación y los reglamentos 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 quejas y denuncias, los tipos de alojamiento (si se proporciona o la empresa lo proporciona) y las condiciones de trabajo, incluidos los riesgos en el trabajo y las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad del trabajador.</p> <p>Para obtener más información, el lector puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 7- Guía para la comunicación de objetivos y estándares en la cadena de suministro</i>.</p>

Salud y seguridad		
<b>P. 8.2</b>	<p>¿Proporciona cualquiera de los siguientes equipos a los trabajadores?</p> <p>Todos los tipos de equipo mencionados son considerados como equipo de seguridad esencial para diferentes tareas que se llevan a cabo en fincas de café, y deben de estar disponibles para los trabajadores que llevan a cabo dichas tareas.</p>	<p>Dependiendo del tipo de trabajo, el trabajador utilizará uno o varios de estos tipos de equipo. Las mejores prácticas establecen que los trabajadores deben recibir una capacitación sobre el uso del equipo que sea necesario para el trabajo que realizarán, incluido el equipo de seguridad, y recibirán la capacitación y el equipo sin costo alguno.</p> <p>Además, los trabajadores no serán multados ni sancionados de manera injusta por no utilizar el EPP o por dañarlo o perderlo.</p>
<b>P. 8.3</b>	<p>¿Los trabajadores deben pagar por alguno de estos equipos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar todos los equipos que se les proporcionen</li> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar algunos equipos</li> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar sus equipos si los dañan</li> <li><input type="checkbox"/> Deben pagar sus equipos si los pierden</li> </ul>	
<b>P. 8.4</b>	<p>¿Los trabajadores tienen acceso a lo siguiente?:</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan pueden ser buenas prácticas y deben ser proporcionadas a los trabajadores para fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p>	

Condiciones de vida		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 9.1	<p>¿Se proporciona alojamiento a cualquiera de sus trabajadores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>	<p>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 la posibilidad de que este ocurra si no se realiza de manera adecuada (independientemente de si usted o el empleador lo proporciona). Por ejemplo, en el caso de los trabajadores que se quedan con sus familias en la vivienda proporcionada, 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 a su producción sin que se les reconozca como un trabajador.</p>
P. 9.1.1	<p>¿Se permite que las familias, incluidos los hijos, se queden en el alojamiento proporcionado?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>	
P. 9.1.2	<p>Para aquellos trabajadores a quienes se proporciona alojamiento, ¿quién les proporciona el alojamiento?</p> <p><input type="checkbox"/> Usted</p> <p><input type="checkbox"/> El intermediario laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (indicar):</p>	

Condiciones de vida		
<p><b>P. 9.2</b></p>	<p>¿Quién paga el alojamiento de los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> El trabajador</li> <li><input type="checkbox"/> Usted</li> <li><input type="checkbox"/> El intermediario</li> </ul>	<p>La legislación local determinará quién debe pagar la vivienda. En algunos países, a los trabajadores que viven más lejos de una distancia determinada de su lugar de trabajo se les debe proporcionar alojamiento como parte de su empleo. Por lo tanto, a los trabajadores no se les debe cobrar la vivienda infringiendo la legislación local o un monto mayor a las rentas locales equivalentes.</p> <p>Además, el alojamiento que proporcione el empleador, así como las áreas de almacenamiento y preparación de la comida y las áreas para comer, estarán limpias, serán seguros, higiénicos y cumplirán con los estándares nacionales e internacionales aplicables. Deberán contar con agua potable, instalaciones de lavado higiénico, sanitarios, iluminación adecuada, calefacción y ventilación, así como con instalaciones para el almacenamiento y la preparación de la comida de libre acceso.</p>
<p><b>P. 9.3</b></p>	<p>¿El alojamiento cuenta con lo siguiente?</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan pueden ser buenas prácticas que idealmente deben incluirse en la provisión de alojamiento a los trabajadores.</p>	<p>La vivienda de los trabajadores también contará con salidas de emergencia adecuadas, alarmas y equipo para extinción de incendios y brindará a los trabajadores un espacio personal y privacidad adecuados, así como compartimentos individuales con cerradura para guardar artículos personales y objetos de valor.</p>
<p><b>P. 9.4</b></p>	<p>¿La finca/lugar de trabajo cuenta con una tienda?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> </ul>	<p>Las tiendas de las fincas o de los lugares de trabajo, al igual que la mayoría de los otros temas contenidos en este documento, no implican en sí riesgos, pero abren la posibilidad a que exista un riesgo rápidamente si no se gestionan de manera adecuada. Esto puede ser el caso especialmente cuando los trabajadores no pueden tener acceso a otras tiendas o medios para adquirir la mercancía debido al</p>
<p><b>P. 9.4.1</b></p>	<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"> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>	<p></p>

Condiciones de vida		
<b>P. 9.4.2</b>	¿Cómo cobra la tienda de la finca/lugar de trabajo la mercancía que compran los trabajadores? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los trabajadores pueden comprar la mercancía a crédito</li> <li><input type="checkbox"/> Las compras se descuentan de sus salarios</li> <li><input type="checkbox"/> Otra (indicar)</li> </ul>	aislamiento o a las restricciones que impongan los propietarios de las fincas u otras personas.  El motivo por el que las tiendas de las fincas pueden ocasionar problemas relacionados con un riesgo laboral es que, especialmente cuando no hay ninguna alternativa, los precios pueden inflarse más allá de un monto razonable. Además, si los trabajadores también pueden adquirir la mercancía a crédito o a cuenta de sus futuros ingresos, es posible que los trabajadores no puedan discernir si están gastando de más, lo cual podría generar deudas que no pueden pagar, especialmente si se relacionan con los precios inflados y las altas tasas de interés.
<b>P. 9.4.3</b>	En caso de que los trabajadores puedan comprar la mercancía a crédito, ¿ellos: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> incurrir en algún interés?</li> <li><input type="checkbox"/> deben pagar sus deudas antes de abandonar la finca?</li> <li><input type="checkbox"/> solicitan que sus deudas se descuenten de sus pagos?</li> </ul>	Además, si los trabajadores también pueden adquirir la mercancía a crédito o a cuenta de sus futuros ingresos, es posible que los trabajadores no puedan discernir si están gastando de más, lo cual podría generar deudas que no pueden pagar, especialmente si se relacionan con los precios inflados y las altas tasas de interés.
<b>P. 9.4.4</b>	¿Los precios de la tienda de la finca/lugar de trabajo son los mismos que los precios de los mercados locales? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>	Por lo tanto, las tiendas de las fincas deberán asegurarse de que la mercancía se ofrezca a precios justos y razonables y que a los trabajadores se les proporcionen recibos por escrito que especifiquen el costo de cada artículo.  En caso de que los trabajadores adquieran la mercancía a crédito, deberán recibir los registros por escrito del monto que adeudan y el costo de la mercancía adquirida no se descontará directamente del salario de los trabajadores.

Mecanismos de queja		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
<b>P. 10.1</b>	¿Cuenta con algún mecanismo a través del cual los trabajadores puedan reportar cualquier problema o inquietud que tengan? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>	Los productores deben asegurarse de que existe un mecanismo de quejas confidencial y efectivo para garantizar que cualquier trabajador pueda presentar una queja sin estar sujeto a ningún tipo de represalia. El mecanismo de quejas debe ser fácil de utilizar y de entender, así como ser adecuado para el
<b>P. 10.1.1</b>	¿El mecanismo de quejas es confidencial? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul>	de entender, así como ser adecuado para el

<b>Mecanismos de queja</b>		
<b>P. 10.1.2</b>	<p>¿Los trabajadores que presentan quejas o denuncias están protegidos contra las represalias?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>nivel de alfabetización, la fluidez en el idioma y el acceso a la tecnología de los trabajadores.</p> <p>Idealmente, el mecanismo de quejas debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estar disponible en la lengua materna de los trabajadores, incluidas las lenguas indígenas.</li> <li>Permitir que los trabajadores reporten de manera confidencial quejas a las personas que no sean sus supervisores o intermediarios laborales.</li> <li>Incluir necesariamente un procedimiento para que la gerencia dé seguimiento a las quejas reportadas, el cual se informa a los trabajadores, un sistema para remediar los problemas que se reportan y un proceso de apelaciones en caso de que los trabajadores no estén satisfechos con la resolución.</li> <li>Motivar a los trabajadores a que compartan sus inquietudes sobre las condiciones de trabajo, así como sobre la salud y la seguridad, y reporten condiciones peligrosas a la gerencia y/o a las autoridades gubernamentales sin estar sujetos a ningún tipo de represalia.</li> <li>Prohibir que los trabajadores que reporten quejas estén sujetos a cualquier forma de penalización, despido, discriminación, acoso o represalia de cualquier tipo.</li> </ul> <p>Para obtener más información, el lector puede consultar el documento titulado <i>Herramienta 4- Ejemplo de disposiciones del Código de Conducta</i>.</p>
<b>P. 10.1.3</b>	<p>¿Cuáles son las características de su mecanismo de quejas o denuncias?</p> <p>Todas las opciones que se proporcionan pueden ser buenas prácticas y se deben incluir varias, si no todas, en los mecanismos de quejas.</p>	
<b>P. 10.1.4</b>	<p>¿Comparte con los trabajadores los resultados de las denuncias que presentan?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	
<b>P. 10.1.5</b>	<p>¿Los trabajadores pueden reportar una queja de manera anónima?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	