Plan de Acción de Mejora Continua para el Principio de "El Empleador Paga" (EPP)

NOMBRE DE LA EMPRESA	ELABORADO POR	FECHA DE CREACIÓN

CUÁNDO SE USA ESTE FORMULARIO

Este Plan de Acción es requisito para obtener la **Estrella de Reclutamiento Ético** cuando usted recluta y contrata directamente a la mayoría de su fuerza laboral, en vez de trabajar con Contratistas de Mano de Obra Agrícola (FLC, por sus siglas en inglés).

CÓMO SE USA ESTE FORMULARIO

La estrella se obtiene al completar este formulario y subirlo a **Grower LAB**. Sus respuestas permanecen privadas dentro de su organización. Los Suplidores (sus clientes compradores) pueden ver si usted ha obtenido esta estrella; algunos podrían preguntarle por sus planes y logros de mejora continua. Si no ha obtenido la estrella, podrían preguntarle por qué. Los administradores de ECIP pueden revisar el formulario para confirmar que esté completo y refleje un compromiso creíble antes de otorgar la estrella.

> *"Ningún trabajador debe pagar por un trabajo; los empleadores deben asumir los costos del reclutamiento y la colocación."*
>
> CÓDIGO DE ÉTICA · RECLUTAMIENTO ÉTICO

Este plan se enfoca en la mejora continua de su **sistema de gestión del principio de «El Empleador Paga» (EPP, por sus siglas en inglés)** - las políticas, la documentación de costos y las prácticas de verificación que reducen el riesgo de que sus trabajadores hayan pagado honorarios ilegales o poco éticos a cualquier empresa, gobierno o persona para poder trabajar en su operación.

PARTE 1 COMIENCE CON SUS FORTALEZAS — DETERMINAR

El enfoque de Indagación Apreciativa de ECIP construye su plan a partir de sus fortalezas existentes: *"el núcleo positivo".*

LA META

Una autoevaluación creíble de **"Somos un Ejemplo para Nuestros Colegas"** en Grower LAB para este sistema de gestión:

"Se ha adoptado e integrado el principio «El Empleador Paga» en el proceso de reclutamiento y contratación; existe una política detallada y de vanguardia, conforme a la cual no se cobran honorarios de contratación a los empleados, y los costos pagados por el empleador versus los costos pagados por los empleados están claramente documentados."

¿Qué es lo que ya estamos haciendo bien?

p. ej., pagamos nosotros mismos los costos de visa y consulares; preguntamos a los trabajadores cómo se enteraron del trabajo para detectar cobros de reclutamiento; nuestros contratos están en español y se firman antes del traslado; nuestra disciplina de documentación en inocuidad alimentaria podría aplicarse a los registros de costos de reclutamiento; los trabajadores regresan año con año

¿Cómo se ve el ideal?

p. ej., cada trabajador llega libre de deudas; una política EPP firmada por la dirección se comunica en la entrevista y al contratar; el registro de costos muestra que el empleador paga todo; las conversaciones del primer día confirman que nadie pagó por obtener su trabajo; si alguna vez se descubre un cobro, lo reembolsamos por completo; hemos calculado los costos adicionales del reclutamiento ético y los hemos comunicado a nuestros clientes

PARTE 2 EL PLAN DE ACCIÓN — HACER

Los planes de acción EPP sólidos se basan en cuatro pilares: **(A)** una política EPP escrita y firmada por la dirección; **(B)** un mapeo documentado de costos; **(C)** la verificación con los trabajadores; **(D)** el cálculo y la distribución de reembolsos.

A continuación, aparecen seis prácticas recomendadas. **Marque la casilla cuando una práctica sea una Prioridad de Mejora Continua para su negocio**, asigne un responsable y fije una fecha meta. Después agregue sus propios pasos.

PRIORIDAD	PASO DE ACCIÓN RECOMENDADO	¿QUIÉN ES RESPONSABLE?	FECHA META	RECURSOS NECESARIOS
☐	Mapear nuestra ruta de contratación: darle seguimiento a cada paso que da un trabajador desde el primer contacto en su comunidad de origen hasta el Día 1 en el campo, e identificar cada punto donde podrían cobrarse honorarios.	*p. ej., Director(a) de RH*		Diez Maneras para Mejorar el Reclutamiento de Trabajadores Extranjeros (en inglés); entrevistas con trabajadores que regresan
☐	Redactar una política EPP escrita que prohíba cobrar a los trabajadores cualquier honorario de contratación o colocación, comprometiéndose a reembolsarles por completo cualquier honorario que se descubra que pagaron, firmada por los dueños o la dirección.	*p. ej., Gerente General*		"Política de tasas de reclutamiento" de Stronger Together (en inglés); fuera de EE. UU., las Directrices de la OIT sobre Reclutamiento Equitativo
☐	Elaborar un registro de costos de reclutamiento que documente los costos pagados por el empleador (visas, costos consulares, transporte/comida/hospedaje en tránsito, exámenes médicos, orientación) frente a los honorarios ilegales que los trabajadores nunca deben pagar.	*p. ej., Nóminas / Contabilidad*		Tabla de costos EPP (Apéndice A); registros de gastos H-2A existentes; Calculadora de Costos de Reclutamiento de Verité
☐	Agregar a la inducción del Día 1 una serie de preguntas del relacionadas a "¿Pagó usted a alguien para obtener este trabajo?", con un canal confidencial para que los trabajadores reporten cobros.	*p. ej., RH + Mayordomos*		Ejemplos de preguntas EPP para la inducción (Apéndice C); guiones traducidos; protocolo de reembolso

PRIORIDAD	PASO DE ACCIÓN RECOMENDADO	¿QUIÉN ES RESPONSABLE?	FECHA META	RECURSOS NECESARIOS
☐	Adoptar un compromiso de reembolso por escrito: si se descubre cualquier honorario, reembolsar el monto completo con prontitud y directamente al trabajador, sin importar quién la haya cobrado, y documentar el reembolso en el registro de costos.	*p. ej., Dueño / GG + RH*		Principios y directrices para el reembolso de honorarios (Impactt) (en inglés); registro de costos de reclutamiento; RCC de Verité para verificar los montos adeudados
☐	Comunicar el costo real del reclutamiento ético a lo largo de la cadena de valor: proporcionar a nuestros Suplidores documentación sobre los honorarios reembolsados y de los costos adicionales asumidos por el empleador identificados con la RCC, para que ellos puedan compartirla con los Socios Compradores de ECIP en sus conversaciones de costos y precios.	*p. ej., Dueño / Ventas*		Registro de costos de reclutamiento; resultados de la RCC de Verité; documentación de honorarios reembolsados
SUS PASOS *Agregue abajo los pasos que tengan sentido para su negocio y su fuerza laboral.*				
☐				
☐				
☐				

PARTE 3 SOSTENIENDO EL ÉXITO — CUMPLIR

Para asegurar que esto se convierta en un hábito y no en una tarea de una sola vez:

¿Cómo sabremos que estamos avanzando?
p. ej., % de nuevas contrataciones entrevistadas en la inducción que confirman no haber pagado cobros; política EPP comunicada en el 100% de las entrevistas y contratos; registro de costos revisado cada temporada; cero reportes de cobros sin resolver

¿Qué apoyo necesita el equipo para que esto continúe?

ME COMPROMETO A ACTUALIZAR ESTE PLAN DE ACCIÓN EL:

EL SISTEMA DE GESTIÓN EPP

"Se ha adoptado e integrado el principio «El Empleador Paga» en el proceso de reclutamiento y contratación; existe una política detallada y de vanguardia, conforme a la cual no se cobran honorarios de contratación a los empleados, y los costos pagados por el empleador versus los costos pagados por los empleados están claramente documentados."

ACTUALIZARÉ MI RESPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EPP EN GROWER LAB CUANDO HAYAMOS LOGRADO:

PARTE 4 PARA SUS ARCHIVOS — DEFENDER

CONSEJO PROFESIONAL

A medida que crecen la importancia y la conciencia del reclutamiento ético en la industria, aumenta la probabilidad de que le pregunten por sus prácticas y sus logros de mejora continua. Un paquete de documentación sólido que conviene tener a la mano incluye: **(1)** su política EPP firmada por la dirección; **(2)** registros financieros que documenten el pago o reembolso de visas, tránsito y otros honorarios de reclutamiento; **(3)** documentos que registren la confirmación de los trabajadores de que no pagaron honorarios, o de que recibieron el reembolso completo; y **(4)** un plan de acción como este que documente la mejora continua.

FECHA DE CREACIÓN _____

FECHA DE REVISIÓN _____

FECHA DE REVISIÓN _____

ELABORADO POR _____

REVISADO POR _____

APÉNDICE A QUIÉN PAGA QUÉ BAJO EL EPP

✓ COSTOS PAGADOS POR EL EMPLEADOR (RESPONSABILIDAD EPP)	✗ GASTOS ILEGALES O PROHIBIDOS PAGADOS POR EL TRABAJADOR
Visas de trabajo y costos consulares de trámite asociados	Honorarios de colocación, cargos de intermediarios o comisiones por conseguir el trabajo
Documentación en el país de destino y costos de traducción	Préstamos con intereses compuestos para asegurar la colocación
Transporte, comida y hospedaje durante el tránsito	Depósitos obligatorios, fianzas o ahorros forzosos
Exámenes médicos previos al empleo requeridos	Penalizaciones injustificadas por terminación de contrato
Inducción y capacitación de orientación	Pagos por debajo de la mesa a subagentes o reclutadores

Las categorías de costos se alinean con la Definición de la OIT de Comisiones por Contratación y Costos Conexos.

APÉNDICE B BANCO DE RECURSOS EPP

RECURSO	ÚSELO PARA	ENLACE
Stronger Together — Política de tasas de reclutamiento (EE. UU.)	Redactar su política EPP firmada por la dirección (Pilar A) — en inglés	stronger2gether.org → policy template
Verité — Calculadora de costos de contratación (RCC)	Calcular los costos reales del reclutamiento H-2A y elaborar su registro de costos (Pilar B)	verite.org/calculator
Stronger Together 360 — Herramienta en línea	Establecer la línea base de su debida diligencia en reclutamiento y dar seguimiento al avance	stronger2gether.org → ST360
IHRB — Seis pasos para una contratación responsable	Guía paso a paso para implementar el EPP — en inglés	ihrb.org → Six Steps (PDF)
EFI — Diez maneras de mejorar la contratación de trabajadores extranjeros	Mapear su ruta de contratación e identificar mejoras prácticas — en inglés	equitablefood.org → Ten Ways (PDF)
OIT — Directrices sobre Reclutamiento Equitativo y Definición de Comisiones por Contratación	Aplicar estándares reconocidos mundialmente; disponible en español	ilo.org → Fair Recruitment

RECURSO	ÚSELO PARA	ENLACE
Impactt — Principios y directrices para el reembolso de los honorarios por el reclutamiento de trabajadores	Diseñar su protocolo de reembolso y calcular los reembolsos (Pilar D) — en inglés	impacttlimited.com → Repayment

APÉNDICE C EJEMPLOS DE PREGUNTAS EPP PARA LA INDUCCIÓN

Haga estas preguntas de forma verbal y en privado, en el idioma del trabajador, durante la inducción del Día 1. El entrevistador documenta la respuesta del trabajador. Un "sí" a cualquier pregunta sobre cobros activa su protocolo de reembolso.

PREGUNTE A CADA TRABAJADOR NUEVO
¿Cómo se enteró usted de este trabajo?
¿Pagó dinero o entregó algo de valor a alguien para obtener este trabajo? Esto incluye reclutadores, agentes, choferes o cualquier otra persona, en su comunidad o en el camino.
¿Pidió dinero prestado o vendió algo para cubrir los costos de obtener este trabajo o de viajar hasta aquí?
¿Le dijeron que tendría que devolver algún pago con descuentos de su salario?
Si alguna vez tiene una inquietud sobre cobros o sobre cómo fue contratado(a), ¿sabe cómo reportarla de manera confidencial?