



Organización
Internacional
del Trabajo

RED GLOBAL DE
EMPRESAS SOBRE
TRABAJO FORZOSO



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

► INFORME NO. 2: México

Mayo 2023

RESUMEN PARA EMPRESAS SOBRE LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA EN MÉXICO

Introducción

El objetivo de este informe es orientar a las empresas a conocer e incorporar los principios de la contratación equitativa en sus políticas y procedimientos de recursos humanos, y en sus acuerdos comerciales y de suministro con proveedores y compradores, como medida para prevenir riesgos o exposición a situaciones de trabajo forzoso. Este resumen hace un énfasis especial en las situaciones de las personas trabajadoras migrantes que transitan por o permanecen en México.

Según las últimas estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna, el 15% de los adultos sometidos a trabajo forzoso son trabajadores migrantes, a pesar de que solo representan alrededor del 5% de la mano de obra mundial. Esto indica, que los migrantes tienen tres veces más de probabilidades de realizar trabajo forzoso que los trabajadores no-migrantes (OIT, 2022).

El impulso al comercio internacional derivado del T-MEC, la normalización y la reactivación del turismo internacional, así como los eventos de carácter deportivo internacional que se tienen programados para México (como la copa mundial de futbol FIFA 2026) son factores que convergen y apuntan a una recuperación y expansión de oportunidades de empleo en estos sectores.

Esto a su vez constituye una oportunidad única para promover desde ahora la adopción de principios y prácticas de contratación equitativa para todos los trabajadores nacionales y migrantes en estos y otros sectores. El objetivo es propiciar, en México, una recuperación robusta, duradera e inclusiva, centrada en el trabajo decente.

¿Qué es el trabajo forzoso y por qué es importante la contratación equitativa?

El trabajo forzoso y la trata de seres humanos con fines de explotación se encuentran entre las formas de esclavitud moderna. El trabajo forzoso se define en el Convenio sobre trabajo forzoso (núm. 29) de la

Resumen para empresas sobre la contratación equitativa en México

Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: *“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”* (OIT, 1930).

Aún, empresas responsables y con estándares éticos pueden contribuir, sin saberlo, al problema de trabajo forzoso, a través de la subcontratación de terceros que realizan operaciones para la empresa. En la etapa de reclutamiento y selección de trabajadores, el trabajo forzoso puede ocurrir con prácticas engañosas o abusivas de contratación por parte de intermediarios sin escrúpulos e inclusive redes criminales, sobre todo, pero no exclusivamente, cuando se trata de personas trabajadoras migrantes.

El trabajo forzoso puede resultar de distintas prácticas abusivas en la etapa de contratación de trabajadores y trabajadoras, entre ellas¹:

1. Retener documentos de identidad previo o durante el proceso de contratación.
2. Inducir deudas a los trabajadores como requisito para ser contratados.
3. Cobrar comisiones o gastos de contratación a los trabajadores, para recuperar, entre otros, los costos de reclutamiento, selección, contratación, transporte al lugar de trabajo, revisiones médicas o de salud, y otros gastos administrativos por parte de intermediarios o empleadores.
4. Condicionar, amenazar o acosar para aceptar el empleo o las condiciones contractuales.
5. Engañar o dar promesas falsas sobre condiciones de trabajo.
6. Limitar o impedir la libre movilidad durante o posterior al proceso de contratación.

Otras prácticas abusivas durante la etapa laboral incluyen el uso de violencia física y mental; amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración; y descontar a los trabajadores de sus salarios, rentas de equipo de protección, transporte, o bienes de consumo cotidiano en lugares sin acceso a expendios comerciales, induciendo un endeudamiento que les impidan abandonar libremente el empleo.

Marco normativo

Por favor referirse al Informe No.1 para información sobre las diversas leyes reglamentarias nacionales e internacionales, que protegen a los trabajadores contra el trabajo forzoso.

En el 2014, la OIT puso en marcha la Iniciativa sobre la Contratación Equitativa (ICE), y desde entonces los principios generales y directrices de la contratación equitativa reflejan todas aquellas prácticas, procesos y procedimientos de contratación que se realizan en apego a las leyes nacionales y las normas internacionales del trabajo, bajo una estricta y debida diligencia. Esta Iniciativa constituye una guía para gobiernos, empleadores, trabajadores y otras partes interesadas para lograr garantizar la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras, especialmente de las más vulnerables. Su finalidad es proteger a trabajadores de situaciones fraudulentas que deriven en trabajo forzoso. Adicionalmente, la OIT adoptó una definición exhaustiva de las comisiones de contratación y los gastos conexos, reconociendo el principio de que no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación (OIT, 2021). La normativa laboral en México carece de mención ni definición de estas comisiones.

Cabe destacar, que el gobierno de México junto con el de Italia encabezan la presidencia del Comité Asesor para guiar la nueva estrategia de la ICE para el año 2022-2023, volviéndose uno de los pocos países de la región

¹ Para más información por favor referirse a [los 11 indicadores de trabajo forzoso de la OIT](#). Estos indicadores tienen por objeto ayudar a identificar a las personas atrapadas en situación de trabajo forzoso.

que ha avanzado en la implementación de los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Factores de riesgo de trabajo forzoso en México

México tiene uno de los mercados laborales más grandes y dinámicos del mundo, con más de 60 millones de personas en su población económicamente activa (PEA), de las cuales aproximadamente 58 millones de personas estuvieron empleadas al cierre del 2022.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto particularmente fuerte en México y desenmascaró la fragilidad económica y social que venía arrastrando el país. La pérdida de empleos fue significativa e inmediata. El país registró una baja de alrededor de 10 millones de puestos de trabajo en los primeros meses del 2020 (INEGI, 2023). Sin embargo, el panorama económico en México hoy día es más alentador, ya que el país logró terminar el 2022 con la tasa de empleo más alta en los últimos 7 años (IMCO, 2022).

Si bien, las cifras de empleo son un reflejo de la recuperación económica del país, el número de personas empleadas en el sector informal, aproximadamente 33 millones, sin seguridad social y sin contratos, sigue siendo sumamente alto; una muestra de la sostenida precariedad del trabajo en el país (INEGI, 2023).

Estas condiciones de coyuntura y algunos elementos característicos del mercado laboral mexicano abonan al riesgo de trabajo forzoso para las empresas y los trabajadores, entre ellos:

- **La elevada informalidad**, que concentra al 55% de la población laboral al cierre de 2022 y que incluye aproximadamente 32 millones de personas empleadas en trabajos informales vs. 26 millones de personas en el sector formal. Las cifras oficiales estiman aproximadamente 2 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos donde la informalidad laboral es de 97% (INEGI y DATAMEXICO, 2023). En 2022, se sumaron 752 mil 748 puestos de trabajo al registro del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siendo esto menor a la cifra del 2021, pero superior al de 2018 y 2019 (prepandemia). Este ritmo de creación de puestos de trabajo formales no es suficiente para incorporar a las personas que se suman a la PEA anualmente (CVM, 2023).
- **La falta de contratos por escrito**. El 43% de la población subordinada y remunerada no cuenta con un contrato escrito (INEGI, 2023).
- **La elevada rotación laboral**. En los últimos años, en México se registran más de 28 millones de contrataciones y separaciones de trabajadores en empresas del sector formal anualmente (Banco de México, 2020).

En un mercado laboral tan complejo, las empresas compiten por trabajadores y trabajadoras aptos y estos por los empleos, y recurren muchas veces a intermediarios para conseguir trabajadores temporales o eventuales, a veces migrantes en situación irregular. Los trabajadores, por su lado, apelan a reclutadores que les vinculen a los puestos de trabajo, elevando con ello los riesgos de incurrir en trabajo forzoso.

En el marco del Tratado Comercial entre México, Canadá y Estados Unidos (T-MEC), la contratación equitativa cobra especial relevancia para las empresas exportadoras en México, ya que el capítulo 23, contine obligaciones y mecanismos de respuesta rápida para denuncias de violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores. Estas denuncias pueden llevar potencialmente a sanciones comerciales y económicas a las empresas, que van desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo de la importación de sus productos (STPS, SE, 2021).

Resumen para empresas sobre la contratación equitativa en México

El Global Slavery Index 2018, ubica que México presenta riesgos de importar insumos producidos con trabajo forzoso por un valor de 10 billones de dólares, incluidos productos como madera, cacao, electrónicos, productos de pesca y textiles. (Walk Free Foundation, 2018).

Aunado a esto, el mercado laboral mexicano ha presentado por varias décadas, condiciones que facilitan la exposición al trabajo forzoso para las empresas y las cadenas de valor. Uno de estos factores ha sido la terciarización en la contratación, que fue una práctica extendida durante muchos años. Por lo tanto, en el 2021, se reformaron los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que prohíbe la subcontratación, salvo en los casos que se justifique por el carácter especializado de las tareas y siempre que se establezca por escrito (SEGOB, 2021). Hoy en día, se estima que en México existen 3.5 millones de personas bajo un modelo de subcontratación, cifra significativamente menor a los 5 millones de personas que laboraban en este modelo previo a la reforma (El Economista, 2023).

Un riesgo adicional para las empresas en materia de trabajo forzoso es el movimiento masivo de personas migrantes indocumentadas que enfrentan potencialmente el ser objeto de abusos y de trabajo forzoso, en ciertos segmentos de las cadenas de suministro. Esta situación se ha agravado a raíz de la creciente movilización migratoria en las denominadas “caravanas migrantes” provenientes de Centroamérica.

Durante el 2022, las autoridades migratorias mexicanas registraron cerca de 9 mil personas extranjeras no residentes con permiso de trabajador fronterizo en México y, 287 mil personas solicitaron tarjetas de estancia por razones humanitarias comparadas (cifra significativamente mayor a las 9,429 personas que solicitaron tarjetas por razones humanitarias un año antes). Los datos de la migración regular contrastan con el número de personas migrantes irregulares en tránsito por México, que, en el 2022 fue cerca de 444 mil personas de las cuales el 67% eran de Venezuela, Honduras, Guatemala y Nicaragua (SEGOB, Unidad de Política Migratoria, 2022). El perfil migratorio en México ha cambiado en este último año. Mientras que las caravanas migrantes del norte de Centroamérica constituían los principales flujos de migrantes al país, ahora se observan “niveles sin precedentes de personas migrantes que llegan por tierra a México cruzando a través de Centroamérica desde la República Bolivariana de Venezuela, Cuba, Nicaragua, Colombia, Ecuador, Haití, o incluso desde países de África, Asia, y Europa (incluyendo Rusia y Ucrania) (OIM, 2022).”

Las denominadas caravanas migrantes han modificado las dinámicas de la migración irregular y han creado un nuevo contexto migratorio, no sólo suscitándose desde 2018, sino incrementando la cantidad de personas migrantes que eligen incorporarse a esta modalidad colectiva de tránsito por México. Estas caravanas constituyen un mecanismo más seguro y económico para la migración indocumentada y, en muchos casos, sus integrantes permanecen en México donde solicitan refugio o empleos (COLEF, 2021).

El gobierno de los Estados Unidos, país al que la mayoría de migrantes busca llegar, delineó en 2021 la estrategia para abordar las causas de raíz de la migración de Centroamérica. Esta estrategia incluye un llamado a la acción en el que participa el sector privado y, establece la alianza para Centroamérica, que contempla más de 750 millones de dólares para inversión responsable y generadora de empleos en Guatemala, El Salvador y Honduras, países de origen de los migrantes de las caravanas (National Security Council, 2021).

México carece de una política integral de migración, pero, sin embargo, está priorizando la gestión de la migración laboral, y desempeñando un liderazgo en estos temas a nivel regional y global. El gobierno de México en la Cumbre de las Américas en 2022, adquirió ciertos compromisos que lo han llevado a expandir los

esquemas de migración laboral temporal con países de destino (como Estados Unidos y Canadá) y con países de origen, (El Salvador, Guatemala y Honduras) (OIT, 2023).

De acuerdo con las estimaciones globales de esclavitud moderna elaboradas por la OIT, la Fundación Walk Free y la Organización Mundial de las Migraciones (2022), los sectores en los que se presenta el mayor número de personas sujetas a trabajo forzoso son los servicios (32.0%), la industria manufacturera (18.7), la construcción (16.3%), la agricultura (12.3%) y, el trabajo doméstico (8.2%) (OIT 2022).

Si bien para México no existen datos o estimaciones disponibles sectorialmente, se pueden inferir que estos mismos sectores presentan riesgos de trabajo forzoso vinculados a las siguientes condiciones del mercado laboral:

- Elevada rotación laboral y estacionalidad: agricultura, turismo, manufactura.
- Dispersión poblacional y localización geográfica remota.
- Dependencia de mano de obra migrante interna e internacional: agricultura, construcción, servicios.
- Terciarización: Construcción, manufactura, turismo y servicios.

Esfuerzos relevantes para difundir y aplicar la contratación equitativa en México

La OIT en colaboración con el sector empresarial mexicano ha elaborado una serie de manuales, guías prácticas y herramientas de cumplimiento laboral para empleadores, con el fin de promover la contratación equitativa y combatir el trabajo forzoso en México. Estas herramientas incluyen:

Programa	Autor	Colaboradores	Objetivo	Enlace
Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México para asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes ante los desafíos de la COVID-19	OIT	Unión Europea	Promover procesos de contratación seguros, confiables, libres de riesgos y abusos a fin de que las personas trabajadoras migrantes, que muchas veces son requeridas en sectores esenciales, puedan seguir viajando, viviendo y trabajando en condiciones de seguridad y salud frente a un contexto de crisis sanitaria.	https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_763784/lang-es/index.htm

Resumen para empresas sobre la contratación equitativa en México

Caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México	OIT	Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES) y Verité	Sensibilizar y apoyar a las empresas agrícolas para capacitarlas en como implementar prácticas de contratación equitativa, incluyendo como seleccionar y evaluar a intermediarios formales vs. Intermediarios ilícitos.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_763484.pdf
Guía de diagnóstico empresarial: conozca y mejore su cumplimiento laboral	Departamento de Actividades con Empleadores de la OIT	Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco (2020)	Contempla catorce temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral para las empresas, entre ellos, la prevención del trabajo forzoso, y un apartado sobre contratación equitativa. Adicionalmente, en conjunto con la OIE, la OIT ha desarrollado el mapeo de actores e insumos hacia un plan de acción para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el sector de residuos en Ciudad de México.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_622651/lang--es/index.htm
Caja de herramientas de diligencia debida para la contratación equitativa.	OIT GBNFL	Unión Europea	Dar a conocer los principios y las directrices operativas de la OIT para la contratación equitativa, y la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. El objetivo es informar el proceso de debida diligencia de las empresas en el proceso de contratación de trabajadores.	https://flbusiness.network/toolkit-diligencia-debida/story.html

Hasta ahora, estos esfuerzos han dado importantes frutos en sectores específico como la agricultura. Un ejemplo, incluye la asistencia técnica brindada por la OIT a la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES) que junto con el Consejo Nacional Agropecuario (CNA), desarrolló el estándar DEAR T-MEC. Esta es una herramienta de evaluación para el cumplimiento de la legislación laboral, con énfasis en trabajo forzoso, libertad de asociación y contratación colectiva, y erradicación del trabajo infantil.

Empresas y organismos de sectores como el de turismo, el comercio, y la construcción, pueden inspirarse y emular estos mecanismos del sector agrícola para desarrollar herramientas propias y promover la contratación equitativa y combatir el trabajo forzoso.

Conclusión

La crisis económica y social que ha enfrentado México en los últimos años ha agravado las principales causas detrás del trabajo forzoso en el país. Los desafíos para erradicar el trabajo forzoso en México son significativos, sin embargo, es evidente la nueva conciencia laboral que se está generando y el posicionamiento del país como referente mundial en lograr erradicar estos delitos. Es notable, un mayor compromiso por parte del gobierno mexicano, así como del sector privado. Las obligaciones laborales equitativas que exige el T-MEC y la creciente movilización y concientización a nivel de las organizaciones empresariales y sus miembros, han sido factores claves en producir avances en la adopción de prácticas de contratación equitativa por parte de las empresas.

Sin embargo, los efectos negativos de la pandemia COVID-19 en cuanto a la pobreza y precariedad del empleo son pronunciados. Aunado a esto, los flujos de migrantes nacionales e internacionales, quienes enfrentan potencialmente el peligro de ser objeto de abusos y de trabajo forzoso, han incrementado en los últimos años. Para erradicar el trabajo forzoso en México se necesita un mayor compromiso y energía de parte del sector privado, fomentar un ambiente empresarial de cero tolerancia al trabajo forzoso, adoptar prácticas de contratación equitativa sostenidas a lo largo del tiempo, y desarrollar e implementar nuevas y mejores políticas y medidas que funcionan en la práctica. Es de suma importancia seguir uniendo fuerzas para darle vuelta a este enorme desafío.

Referencias Bibliográficas

Asamblea General de las Naciones Unidas, 2019, Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

Banco de México, 2021, Contrataciones y Separaciones. Disponible en: <https://www.banxico.org.mx/TablasWeb/informes-trimestrales/julio-septiembre-2021/99F5F53D-B1F5-4B7F-975C-6C96EB3222B8.html>.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, DOF, 23-04-2021.

Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro, 2021, Apuntes sobre el SAR no.5. COVID-19, Mercado Laboral y el SAR: Impacto de la Pandemia de Covid-19 en el Mercado Laboral Mexicano y en el SAR.

Contreras C., París, M. Velasco, L. (coordinadores), 2021, Caravanas Migrantes y Desplazamientos Colectivos en la Frontera México-Estados Unidos.

El Economista, 2023, 3.5 Millones de Trabajadores, el Universo del Nuevo Outsourcing. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/3.5-millones-de-trabajadores-el-universo-del-nuevo-outsourcing-20230327-0131.html>

Feix, N., 2021, México y la Crisis de la COVID-19 en el Mundo del Trabajo.

Gobierno de México, DataMexico, 2023, Trabajadores Domésticos. Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611>

ILO, Walk Free Foundation, IOM, 2022, Global Estimates of Modern Slavery.

ILO. 2023. Progress and gaps analysis on the implementation of the ILO principles for fair recruitment in El Salvador, Guatemala, Honduras and Mexico

INEGI, 2020. Resultados de la Segunda Edición del ECOVID-IE y del Estudio sobre la Demografía de los Negocios.

INEGI, 2022, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

INEGI, 2023, Encuesta Nacional De Ocupación Y Empleo, Nueva Edición Cuarto Trimestre De 2022. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_02.pdf

Instituto Mexicano para la Competitividad, 2022, De 20 Sectores Económicos, Solo 4 Se Han Recuperado. Disponible en: <https://imco.org.mx/de-20-sectores-economicos-solo-4-se-han-recuperado/>
México Como vamos, 2023, Semáforo de empleo formal cierra 2022 en rojo. Disponible en: <https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2023/01/semaforo-de-empleo-formal-cierra-2022-en-rojo/>

National Security Council, 2021, U.S. Strategy for Addressing the Root Causes of Migration In Central America.

Organización Internacional para las Migraciones, 2023, PERFIL MIGRATORIO DE MÉXICO. Disponible en: <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/documents/2023-03/Perfil%20Migratorio-%20Boletin%20Anual%202022%20%283%29.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, 2019, Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

Organización Internacional del Trabajo, 1930, Convenio 029 sobre trabajo forzoso.

Resumen para empresas sobre la contratación equitativa en México

Organización Internacional del Trabajo, 2019, Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa y Definición de las Comisiones de Contratación y los Gastos Conexos.

Organización Internacional del Trabajo, 2020, Recomendaciones Prácticas para Empleadores y Reclutadores en México para Asegurar la Contratación Equitativa de los Trabajadores Migrantes ante los Desafíos del COVID-19.

SEGOB, Unidad de Política Migratoria, 2022, Estadísticas Migratorias.

STPS, 2021, Información laboral Nacional. Septiembre de 2021.

STPS, 2014, Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, DOF 21 de mayo de 2014.

Secretaría de Economía, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: una Guía de Acción para México.

Walk Free Foundation, 2018, Global Findings, Global Slavery Index.

**Para unirse a nosotros, y para
más información**

fl-businessnetwork@ilo.org or visit flbusiness.network