



► INFORME NO.3: México

Mayo 2023

MEDIDAS Y RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS, EMPLEADORES Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES PARA PODER COMBATIR EL TRABAJO FORZOSO EN MÉXICO

Introducción

Este documento está dirigido a todos los representantes y miembros de empleadores y organizaciones empresariales. Presenta un resumen de los múltiples beneficios que obtienen las empresas al eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas en sus operaciones y cadenas de suministro, así como una lista de medidas y sugerencias que pueden implementar las organizaciones de empleadores para combatir las causas y riesgos relacionados a estos delitos.

Como bien sabemos, la mayor parte del trabajo forzoso ocurre en el sector privado (63 por ciento en la economía privada en sectores distintos de la explotación sexual). El trabajo forzoso es un fenómeno global presente en todos los países y sectores económicos, por lo que se necesita un enfoque global y coordinado para su erradicación.

Recientemente, el sector privado en México, en colaboración con el gobierno, ha logrado grandes avances en la lucha contra el trabajo forzoso. Sin embargo, estos delitos siguen azotando el país y aún queda mucho camino por recorrer. Se necesita de una mayor y sostenida energía, compromiso y, medidas efectivas y prácticas por parte de las organizaciones empresariales y sus miembros para lograr total eliminación.

Prevención y combate al trabajo forzoso: Beneficios para el sector privado

Los beneficios que obtiene el sector privado al combatir el trabajo forzoso en sus operaciones y cadenas de suministro son múltiples, incluyendo:

1. Mitigar el riesgo de sanciones legales, económicas y comerciales. La violación de las normas laborales puede llegar a incurrir en costosas demandas judiciales y procesos penales, pérdida de reputación, e inclusive llevar la empresa a la quiebra.
2. Posicionar a la empresa, sector o país como socio confiable con proveedores, clientes y consumidores nacionales, así como en mercados de exportación. Además, esto inclusive facilita el acceso a nuevos mercados y negocios.
3. Posicionar la marca en el mercado y conseguir mayor lealtad por parte de los consumidores y la comunidad donde se opera, como empresa responsable y comprometida con el trabajo decente. Al ejecutar políticas transparentes y programas de aplicación, las empresas pueden transmitir una señal positiva a compradores,

- inversionistas, trabajadores y demás partes interesadas. Presentar informes sobre la aplicación de esas políticas realza la imagen de marca y la reputación de la empresa.
4. Lograr una posición de liderazgo en la industria y entre los competidores, ya que, se observa un creciente interés por parte de inversionistas y consumidores por premiar las prácticas de responsabilidad basadas en la autorregulación y la autoevaluación.
 5. Poder incorporar las acciones para combatir el trabajo forzoso a campañas de promoción de sus productos y obtener certificaciones de comercio justo y de otros estándares que permiten el acceso preferencial a mercados de exportación.
 6. Comandar precios más elevados que los consumidores están dispuestos a pagar en distintos nichos.
 7. Evitar un escándalo público. La opinión pública está cada vez más al tanto de los acontecimientos internacionales y dispone de mayor información sobre situaciones de trabajo forzoso, mediante las actividades de organizaciones no gubernamentales, grupos de presión, medios de comunicación y redes sociales, tal como muestran algunos ejemplos recientes.
 8. Atraer y retener talento calificado (incluyendo a jornaleros agrícolas, dada la escasez de oferta que existe en dicho sector). Una gran parte de personas que buscan un empleo en México, indistintamente de su condición migratoria, edad o sexo, lo hacen a través de referencias personales, por medio de amigos, conocidos y redes familiares. De manera similar, los migrantes buscan empleo, mediante redes de migrantes en los países de destino (INEGI, 2021). Las empresas con mejores prácticas de recursos humanos y contratación equitativa generan una buena reputación a través del testimonio y referencias de sus propios trabajadores satisfechos, para retener y atraer a otros candidatos competentes. Esto se vuelve un factor importante, especialmente para empresas en zonas en donde la participación o la fuerza laboral es insuficiente o existe dificultad para encontrar los perfiles adecuados.
 9. Obtener mejores oportunidades de acceso a crédito y apoyo de inversionistas, ya que instituciones financieras hoy en día demandan consideraciones ambientales y sociales en sus condiciones de préstamos.
 10. Para las micro y pequeñas empresas (quienes son menos capaces de mitigar las consecuencias negativas de una auditoría y sus posibles sanciones o de un daño reputacional) los beneficios de combatir el trabajo forzoso pueden ser aún mayores. Al incorporar medidas de prevención del trabajo forzoso que pueden emular el de la industria o de sus socios, pueden destacarse entre sus competidores o simplemente competir con empresas de mayor tamaño. También tienen mayor oportunidad de ser consideradas como proveedores de grandes compañías y atraer talento escaso.

Recomendaciones para los empleadores y las organizaciones empresariales para combatir el trabajo forzoso en México

Los empleadores y las organizaciones empresariales mexicanas, así como sus miembros, pueden contribuir significativamente a identificar las causas y los riesgos asociados al trabajo forzoso en el sector privado y apoyar al desarrollo de medidas viables y prácticas para mitigarlo. Con su capacidad de movilización, sus esfuerzos para promover la conducta empresarial responsable se pueden permear a empresas de todos los tamaños y sectores, así como también a sus cadenas de suministro. Entre estas acciones destacan:

Diálogo social

1. Promover y participar en el diálogo social entre autoridades, empleadores, proveedores, compradores, trabajadores, y agencias de intermediación y otras partes interesadas para:
 - a) Cerrar las brechas normativas. Las organizaciones empresariales pueden asegurar que el tema del trabajo forzoso cobre mayor visibilidad y relevancia en la agenda de todos los organismos empresariales en el país, del gobierno, de los medios de comunicación y de los legisladores, a fin de revisar el estado actual de la legislación y de la aplicación de la ley.
 - b) Identificar las causas y riesgos asociados al trabajo forzoso, y mapear donde ocurre mayormente el delito. Esto ayudará a formular políticas y programas prácticos a nivel nacional, nivel sectorial y nivel local.

Plan estratégico

2. Desarrollar y adoptar un plan de acción nacional (que incluya objetivos y pasos a seguir) de los organismos cúpula de industria y de empleadores de México contra el trabajo forzoso, tomando en cuenta las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y mejores prácticas en la materia.
3. A partir del plan nacional, desarrollar e impulsar planes sectoriales que atiendan los riesgos específicos de cada industria. Esto ayudará a ofrecer una perspectiva práctica (con acuerdos y códigos de conducta) en el combate al trabajo forzoso y, fomentar estrategias que puedan ser compartidas entre empresas del mismo sector.

Capacitación y sensibilización

4. Orientar y apoyar a empresas en:
 - a. Promover la consciencia empresarial y sensibilizar al sector privado sobre las características principales, magnitud, antecedentes, causas, riesgos y consecuencias del trabajo forzoso, a través de campañas de comunicación y actividades regionales de formación y fortalecimiento de las capacidades.
 - b. Difundir información y proveer comunicación pertinente y sostenida sobre el trabajo forzoso a través de diferentes medios de comunicación, específicos a cada industria.
 - c. Formular programas de formación prácticos o asesoramiento en temas de contratación equitativa y como identificar el trabajo forzoso en las operaciones, incluyendo al personal de las áreas de recursos humanos y responsabilidad social empresarial.
 - d. Ayudar a empresas a elaborar una política de la empresa clara y transparente en la que se establezcan las medidas para prevenir el trabajo forzoso, haciendo hincapié en la necesidad de aplicar esa política en sus propias operaciones y a través de sus cadenas de suministro.
 - e. Apoyar en la elaboración de herramientas de autoevaluación y autorregulación, y mecanismos de debida diligencia para empresas. Mecanismos de evaluación interna para examinar las operaciones y cadenas de suministro ayuda a comprobar si el trabajo forzoso está presente. Con estas herramientas, las empresas pueden también verificar su cumplimiento de las normas.

- f. Elaborar herramientas y talleres generales de capacitación sobre la contratación equitativa.
- g. Capacitar y difundir información específica sobre las obligaciones del T-MEC u otros acuerdos comerciales en lo que concierne al trabajo forzoso, así como, de la legislación y sus reformas, y de los convenios de la OIT ratificados por México. Es importante que el sector privado este al tanto de las reformas/actualizaciones en la normativa y de las consecuencias de incumplimiento.
- h. Apoyar a eliminar la tolerancia sobre la informalidad laboral (relaciones laborales no reconocidas o al margen de la ley, que crea condiciones desfavorables para los trabajadores). Los empleadores y organizaciones empresariales pueden incentivar la formalización privilegiando sus alianzas y asociaciones comerciales exclusivamente con empresas con buen historial de cumplimiento normativo, fomentando la transparencia con compradores y proveedores, y a través de requisitos formales para los socios comerciales en los contratos.
- i. Generar consultas con integrantes del sector para identificar las buenas prácticas de control de proveedores y subcontratistas. Facilitar grupos de trabajo para intercambios de ideas entre miembros y para poder formular procedimientos efectivos. Los organismos empresariales pueden aumentar la coordinación entre las diferentes partes interesadas para emprender acciones unificadas en cuanto a iniciativas centradas en el trabajo forzoso.
- j. Ayudar a fortalecer la aplicación de medidas preventivas en cadenas de suministro, por ejemplo, a través de la certificación de centros de trabajo y la elaboración de contratos laborales (fáciles de comprender). Es de suma importancia fomentar el uso de contratos para todos los trabajadores.
- k. Ofrecer talleres o asesoría sobre derechos laborales a los trabajadores (en términos de pago de salarios, contratos, retención de documentos de identidad, horas de trabajo y otros asuntos relacionados con la prevención del trabajo forzoso), específicos a cada industria. También ofrecer capacitación de habilidades para el día a día (gestión financiera, habilidades de negociación, etc.). Esto lograra que los trabajadores tengan mejor seguridad en el empleo.
- l. Ofrecer mayor comunicación sobre estos delitos, a través de publicaciones o medios innovadores de comunicación como Apps.

Biblioteca

- 5. Ayudar a mejorar la compilación de datos e impulsar la investigación a nivel nacional; ya que los datos disponibles son escasos e incompletos.
- 6. Compilar herramientas de contratación equitativa y buenas prácticas, por industria, a nivel nacional o internacional y hacerlas disponibles a las empresas.

Red de colaboración

- 7. Colaborar con organismos internacionales y organismos de la sociedad civil, como la Alianza 8.7, para erradicar el trabajo forzoso.
- 8. Establecer alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional con diferentes organismos internacionales o de la sociedad civil como la Red Global de Empresas sobre Trabajo Forzoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT GBNFL), la red empresarial que conecta y vincula a la OIT con empresas de todos los tamaños y sectores, así como sus

organizaciones representantes, en todo el mundo, con el fin de erradicar el trabajo forzoso; y la Alianza 8.7 que apoya a partes interesadas para lograr la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y el trabajo infantil.

9. Organizar y participar en eventos nacionales e internacionales de la comunidad empresarial para determinar posibles áreas problemáticas y compartir buenas prácticas.
10. Apoyar y facilitar la red de colaboración entre empresas por sector, así como el aprendizaje mutuo en lo que concierne a acciones para prevenir el trabajo forzoso. Organizar seminarios donde empresas con mayor conocimiento y experiencia en el tema pueden presentar a otras empresas, sus estrategias y programas de combate al trabajo forzoso, así como, retos para abordarlos.

Apoyo a víctimas

11. Apoyar a formular programas de inclusión e integración laboral a las víctimas de trabajo forzoso.
12. Establecer líneas de comunicación (por teléfono o de otras formas) para denuncias de estos abusos. Las organizaciones empresariales deben trabajar con medios de comunicación, autoridades y defensores de derechos humanos en fortalecer los mecanismos de denuncia de las víctimas de trabajo forzoso.

Apoyo a migrantes

13. Promover la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes, siendo estas, una de las más vulnerables al trabajo forzoso. Los empleadores y los organismos empresariales pueden fomentar que sus miembros ofrezcan a trabajadores migrantes las mismas condiciones de trabajo y contractuales que las que les ofrecen a trabajadores nacionales.
14. Promover la debida diligencia en el uso de intermediarios, agencias de colocación y reclutadores, recurriendo siempre a agencias de colocación con registro vigente ante la autoridad laboral. Los organismos empresariales pueden también colaborar en la elaboración de un registro (lista negra) de agencias contratistas informales.
15. Difundir, entre miembros, la caja de herramientas de debida diligencia para la contratación equitativa elaborada por la OIT. El objetivo de esta herramienta digital es apoyar a las empresas a desarrollar un proceso de debida diligencia al contratar a trabajadores a través de agencias de colocación y al contratar migrantes.
16. Difundir fuentes relevante de apoyo y de información para las empresas, como son la [Alianza 8.7](#) y la OIT GBNFL..

Apoyo a mipymes

17. Inspirar e involucrar a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en sus campañas e iniciativas, ya que estas empresas tienen una gran capacidad de producir cambios positivos a nivel de la comunidad local.
 - a. Reconocer abiertamente la contribución de las MIPYMES en la economía y sociedad.
 - b. Entender su funcionamiento. Reconocer lo que hacen las MIPYMES en términos de conducta empresarial responsable y en el combate contra el trabajo forzoso.

- c. Garantizar la voz y voto de las MIPYMES en discusiones importantes que conciernen al trabajo forzoso.
- d. Asegurar un lenguaje efectivo al comunicarse con las MIPYMES - lenguaje sencillo, poco corporativo, utilizando ejemplos locales y términos menos técnicos.
- e. Promover la formalización de MIPYMES en el mercado informal.

Otros

18. Buscar medios innovadores de recompensar la buena práctica, en asociación con la prensa. Un ejemplo, es el Premio Mundial del Plan de Acción sobre Trabajo Forzoso de PYMES, otorgado por la OIT GBNFL. Este premio busca exhibir y reconocer las acciones eficaces desarrolladas e implementadas por PYMES para erradicar estos delitos.

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

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