



TRABAJO FORZADO, RECLUTAMIENTO ÉTICO, Y **RESPONSABILIDAD** GUBERNAMENTAL Y CORPORATIVA.

Según las cifras del 2018 de la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores migrantes internacionales ascendían a los

164
MILLONES
DE PERSONAS

LO QUE CONSTITUÍA EL

60%

de la población migrante mundial, una cifra que aumenta año tras año¹.



¹https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_652150/lang--es/index.html

2

INCREMENTO DE
FLUJOS MIGRATORIOS

En los últimos años, el incremento de flujos migratorios en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, aunado a la industria del reclutamiento internacional que usualmente ocurre en la irregularidad, son elementos que han propiciado un ambiente ideal para que las condiciones de explotación y las violaciones a derechos humanos y laborales de las personas migrantes se reproduzcan.

La pobreza, el desplazamiento forzado, la escasez de empleo y la diferencia salarial con otros países más desarrollados, son algunas de las razones que presionan a las y los trabajadores a buscar mejores oportunidades fuera de su país de origen.

3

EN BÚSQUEDA
DE MEJORES
OPORTUNIDADES...



4

FACTORES DE
VULNERABILIDAD

En algunos países y sectores la población migrante es más vulnerable que en otros debido a diversos factores: tradición migratoria irregular, crisis económicas, incremento o decremento demográfico, corrupción, falta de medios de supervisión en el proceso de reclutamiento, reproducción de nuevas formas de violencia, discriminación, etc. Sin embargo, en el tema laboral, las vulnerabilidades de esta población se pueden reproducir a lo largo de las cadenas de suministro de distintos sectores, involucrando a productores, proveedores, pequeñas empresas, grandes industrias, distribuidores, comercializadoras y hasta los mismos compradores.

La falta de adecuados medios de prevención para evitar las violaciones a los derechos de las y los trabajadores migrantes en estas cadenas, son focos que atentan no sólo contra su vida, sino que representan riesgos serios a la reputación y el financiamiento de las compañías, que a su vez son riesgos para sus propios inversionistas.

5

RIESGOS ANTE
LA FALTA DE
PROTECCIÓN
DE LAS Y LOS
TRABAJADORES
MIGRANTES



6

COSTOS INDEBIDOS COBRADOS A LAS Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Independientemente de la razón, son muchas las compañías en el mundo de distintos giros que contratan agencias reclutadoras para llevar procesos de contratación de personas extranjeras. A pesar de los múltiples instrumentos internacionales promovidos por organismos de las Naciones Unidas para realizar procesos de reclutamiento éticos y justos, entre los cuales se encuentra la “Definición de los Costos y las Cuotas de Reclutamiento y costos ilegales”², muchos reclutadores todavía suelen cobrar costos indebidos directamente a las y los trabajadores. De esta manera, gran número de compañías se eximen de estos pagos que deberían estar a su cargo, haciendo que la vulnerabilidad de las y los trabajadores migrantes se multiplique.

Los reclutadores cobran cuotas indebidas a trabajadores y trabajadoras migrantes para asegurar su empleo en el extranjero y cubrir servicios como: capacitación, transportación al país de destino, transportación diaria al lugar de trabajo, alojamiento, entre otros. Este tipo de montos, normalmente requieren que la o el trabajador se endeude por falta de dinero, provocando que esta deuda se acumule y ascienda a cifras casi imposibles de saldar más que a muy largo plazo, lo que convierte esto en una práctica relacionada con el tráfico de personas y el trabajo forzado.

7

CUANDO LOS RECLUTADORES COBRAN CUOTAS INDEBIDAS

8

FACTORES QUE AUMENTAN EL RIESGO A LA EXPLOTACIÓN LABORAL

La falta de información de sus derechos, la retención de documentos para moverse libremente, el miedo de ser deportados y la inexistencia de mecanismos donde acudir en caso de quejas o malos tratos, se convierten en razones suficientes para que los abusos no se denuncien, la explotación laboral se reproduzca en las cadenas de suministro, y aumente el riesgo de que las personas migrantes muy difícilmente salgan del círculo de las prácticas ilícitas.

EN LA ACTUALIDAD EXISTEN

25

MILLONES DE PERSONAS ATRAPADAS EN EL TRABAJO FORZOSO

DE LAS CUALES

16

MILLONES SON EXPLOTADAS EN EL SECTOR PRIVADO

PRINCIPALMENTE



EN EL TRABAJO DOMÉSTICO



LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN



LA AGRICULTURA

Por esta razón, la implicación de las empresas en la protección y el respeto a los derechos humanos y laborales de sus empleados y empleadas es esencial para abolir las prácticas que puedan atentar contra su integridad y seguridad.

² https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_682734/lang--en/index.html

9

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Cuando se habla de responsabilidad empresarial, ésta debe garantizar tanto la regularización de las empresas en sus procesos internos de acuerdo con los estándares internacionales sobre garantía de derechos humanos, como garantizar que sus socios; proveedores o distribuidores en la cadena de suministro cumplan también con dichos estándares.

Aunado a esto, las empresas pueden estar contribuyendo a prácticas ilícitas indirectamente mediante sus propios procesos de reclutamiento al contratar agencias de colocación que no operen de acuerdo con la legislación nacional o con los estándares de protección internacionales y cuyos procesos pueden estar atentando contra la integridad y la dignidad de potenciales trabajadoras y trabajadores. Por esta razón, la debida diligencia de parte de las empresas con especial énfasis en supervisar la garantía de los derechos humanos en los procesos de reclutamiento, es esencial para evitar que los demás eslabones de la cadena de suministro puedan reproducir más abusos o prácticas ilícitas.³

10

LA DEBIDA DILIGENCIA DE PARTE DE LAS EMPRESAS

COMPROMISO A GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Aunque no exista una única definición de reclutamiento ético en el mundo, las distintas definiciones sí tienen en común componentes que manifiestan su compromiso a garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas en base a distintos instrumentos internacionales diseñados para abolir las malas prácticas, la esclavitud y el tráfico de personas.

INDICADORES DE LA OIT sobre trabajo forzado

- Abuso de vulnerabilidad
- Engaño con respecto al trabajo ofrecido
- Restricción de libre movimiento
- Aislamiento
- Violencia física y sexual
- Intimidación y amenazas
- Retención de documentos de identidad
- Retención de salarios
- Esclavitud por deudas
- Abuso en el trabajo y condiciones de vida
- Tiempo extra excesivo y sin paga

³ https://www.iccr.org/sites/default/files/iccrsbestpracticeguidanceethicalrecruitment05.09.17_final.pdf

ROL DEL GOBIERNO

En este sentido, el rol de los gobiernos, a través de sus reglamentos y capacitación del personal, puede contribuir de forma crucial a reforzar un sistema de reclutamiento tanto público como privado que pueda prevenir a las personas en búsqueda de trabajo fuera del país, a caer en abusos por parte de empleadores y/o agencias reclutadoras. Los gobiernos que no tengan iniciativas de ley adecuadas a los contextos actuales sobre las personas migrantes laborales podrían estar pasando por alto prácticas de trabajo forzado tanto dentro de sus territorios como arriesgando la integridad de sus connacionales en el extranjero.

En algunos países, algunas de las dificultades de trabajadores y trabajadoras migrantes ligadas al sistema público, se centran en temas administrativos. Por ejemplo, en torno a las responsabilidades de las distintas secretarías relacionadas con el trabajo de las agencias reclutadoras y, por otra parte, con los procesos de las personas trabajadoras migrantes. Es común encontrar que las prácticas de reclutamiento público y las prácticas de las agencias privadas están supervisadas por distintas divisiones gubernamentales, lo cual dificulta tener un panorama más holístico y referencial de los retos a los que se enfrenta esta población.

En el esfuerzo de concretar acciones y de supervisar los requisitos de las empresas que contratan personas extranjeras, los gobiernos de algunos países han comenzado a aplicar regulaciones específicas para estos casos, evitando que los reclutadores operen a través de canales ilegales y que alimenten otro tipo de actividades delictivas relacionadas a la migración.

RETOS EN MÉXICO

Como en otros países de Latinoamérica, las prácticas de reclutamiento en México son complejas debido a razones que van desde el tema cultural hasta la estructura gubernamental. Dentro de éstas podemos destacar:

- **Una cultura de reclutamiento internacional informal que predomina en el país,**
- **La falta de sistemas estrictos de regulación que obligue a las agencias reclutadoras a establecer altos estándares de legalidad y calidad en los servicios.**

Algunas de las agencias reclutadoras formalmente establecidas en México consideran que un problema importante en los procesos de reclutamiento, es la falta de protocolos de monitoreo y de seguimiento sobre prácticas irregulares. Así mismo, hay una falta de penalización y/o ruta de canalización para fraudes virtuales cometidos por supuestas agencias de reclutamiento en línea.

Como iniciativa para resolver estas y otras ocasiones de riesgos que puedan surgir de los procesos migratorios irregulares, las bases fundamentales que sirven de guía a los gobiernos para dictaminar nuevas iniciativas de ley y actualizar disposiciones sobre el reclutamiento ético de personas, se materializan en los distintos instrumentos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pone a disposición sobre este tema. Entre algunos ejemplos están: los “Principios sobre Negocios y Derechos Humanos” o las “Recomendaciones de Medidas Suplementarias para la Efectiva Eliminación del Trabajo Forzado”. Las múltiples herramientas de la OIT son recomendaciones que conjugan funciones no solo del gobierno, sino que requieren de la cooperación de las empresas y por ende, también de las agencias reclutadoras, de los mismos trabajadores y de la sociedad civil.

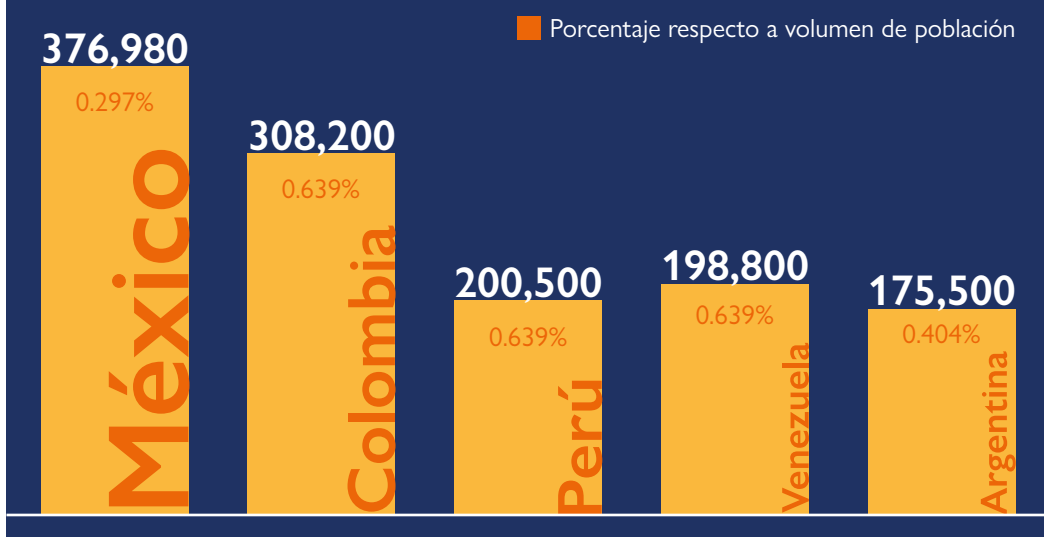
- México, en calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo como todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado todos los convenios, tiene un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución. México ya ha ratificado los 8 convenios fundamentales que dan origen a los principios relativos a los derechos que son:
 - a. **la libertad de asociación y la libertad sindical (Convenio núm. 87) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio núm. 98);**
 - b. **la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núm. 29 y 105);**
 - c. **la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núm. 138 y 182); y**
 - d. **la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núm. 100 y 111)⁴.**

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_448710.pdf
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200-COUNTRY_ID:102764
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_645430.pdf

AMÉRICA LATINA y el trabajo esclavo

De acuerdo con la Walk Free Foundation, México y Colombia son los países de América Latina con mayor número de personas en condiciones de esclavitud moderna, entendida como trabajo forzado.

Población estimada EN ESCLAVITUD MODERNA



Fuente: Walk Free Foundation, índice global de esclavitud 2016

México tiene así un compromiso internacional de materializar acciones que velen por el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo de todas y todos, incluyendo a la población migrante.

Si quieres saber más sobre herramientas implementadas en otros países para promover el reclutamiento ético, puedes consultar:

- Los principios de Dhaka: <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/>
- Los Principios Generales y las líneas operacionales para el reclutamiento justo y la Definición de los costos y cuotas de reclutamiento en su documento completo aquí: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

