



MÉXICO

Contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Evaluar los avances y cerrar las brechas



Según las últimas estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, en 2019 había 169 millones de personas trabajadoras migrantes en el mundo, de las cuales, más de 43 millones se encuentran en las Américas. De ellas, casi seis millones se localizan en América Latina y el Caribe, y el resto (el 87 por ciento) se encuentra en los Estados Unidos y Canadá.

En el contexto de esta dinámica migratoria, en las últimas décadas, los países del Norte de Centroamérica y México se han convertido en un corredor migratorio importante. De hecho, el flujo de personas provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras hacia México —como destino o país de tránsito— es uno de los corredores migratorios principales en América Latina y el Caribe. En él, la movilidad humana entre o a través de los cuatro países responde a distintas causas: búsqueda de mejores oportunidades de empleo, desplazamiento forzado (desastres naturales, conflictos intercomunitarios, situaciones de violencia o conflictos), retorno o devolución de los países de tránsito o destino.

Frente a los retos de la movilidad transfronteriza de personas trabajadoras migrantes en la región, la OIT, en colaboración con gobiernos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y otras entidades nacionales e internacionales, ha impulsado y puesto en marcha iniciativas, herramientas y buenas prácticas que buscan que los procesos de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes se adhieran y respondan a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», entendida como «el proceso de contratación que se efectúa en el marco de la ley según las normas internacionales del trabajo, en el respeto de los derechos humanos, sin discriminación, y que protege a los trabajadores de situaciones abusivas».

En este marco, la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección —adoptada en la Cumbre de las Américas en junio de 2022 en California, Estados Unidos— promueve la colaboración y coordinación regional y hemisférica; y exhorta a impulsar medidas que fortalezcan las instituciones que gestionan la migración, así como a estimular oportunidades de trabajo decente y la protección de las personas trabajadoras migrantes. La Declaración de Los Ángeles tiene como base los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», adoptados en 2016 mediante un proceso de diálogo social tripartito.

► Contratación equitativa: una responsabilidad compartida

Responsabilidades del Gobierno de México

México cuenta con capacidades institucionales sólidas, incluido un marco normativo completo, aunque no del todo actualizado. No obstante, el país tiene un largo camino por recorrer para cerrar brechas en materia de protección de trabajadores migrantes en su calidad no solo de país de origen, sino de país de destino.

En este sentido, es imperioso actualizar el marco reglamentario para atender temas como un registro eficaz de las agencias de empleo privadas que reclutan trabajadores mexicanos para el extranjero, incentivos al registro de las agencias y al intercambio más efectivo de información, desregulación o mejora regulatoria sobre las fianzas o depósitos de garantía; así como la utilización de medios de educación e información de mayor alcance y eficacia para las personas trabajadoras mexicanas con visas H-2 que están en los Estados Unidos. Actualmente, la OIT está apoyando a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en la revisión y actualización del reglamento de agencias de empleo privadas.



Asimismo, el país requiere mejorar sus capacidades de vigilancia en cantidad y calidad con protocolos específicos de inspección de las agencias de empleo y métodos de autodeclaración voluntaria ante la falta de inspectores, además de actualizar la regulación de anuncios de empleo clasificados en medios de comunicación y redes sociales.

Es necesario aprovechar mejor las capacidades desarrolladas en la gestión de los mecanismos de movilidad laboral internacional a través de su servicio de empleo para transferir prácticas y conocimientos (como el reporte de retorno del trabajador, ahora en formato electrónico) en la gestión y regulación de agencias de empleo privadas que reclutan para el exterior.

La mayor brecha en México es la gestión de la atención a trabajadores extranjeros temporales (por ejemplo, en la modalidad de visitante trabajador fronterizo en las zonas agrícolas del sureste del país) y la aplicación de los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» como país de destino, desarrollando regulación pertinente para la protección, por un lado, y para la regulación de los reclutadores y empleadores, por otro.

Algunas prácticas destacadas en el país:

- Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México para asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19
- Centros Integradores del Migrante (CIM)
- Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana
- Experiencia de la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES)
- Modelo de Reclutamiento de Personas Trabajadoras Agrícolas de México (CIERTO)

Brechas legales

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 México
El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	✓ Se prohíbe la contratación de personas menores de 18 años para trabajar en el extranjero (Ley Federal del Trabajo).
	✗ Se prohíbe a los reclutadores ofrecer trabajos en el extranjero que no cumplan con las características del trabajo decente (Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).
Definición de comisiones de contratación y costos conexos	✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.
Las leyes y políticas de empleo y contratación aplican a todos los trabajadores, reclutadores y empleadores en todos los sectores económicos	✓ No hay excepciones en la Ley Federal del Trabajo.
	✓ No hay excepciones en la regulación de contratación.
Prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos	✓ Prohibición de cobro de comisiones de contratación o gastos relacionados a los trabajadores en el Reglamento de agencias de colocación de trabajadores. Sin embargo, no hay definiciones, por lo que los reclutadores pueden cobrar costos e indicar que no son una «tarifa».

El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	 Los servicios de colocación de solicitantes de empleo considerarán la demanda de mano de obra (Art. 123, Constitución Política).
	 La regulación de la contratación no se refiere a las necesidades del mercado laboral.
Igualdad de trato y no discriminación	 La Ley Federal del Trabajo exige a los intermediarios verificar que las condiciones laborales de la oferta de trabajo en el extranjero no impliquen discriminación.
	 Se prohíbe a los reclutadores participar en actividades que impliquen discriminación (Art. 6, Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).
Transparencia y fidelidad en la publicidad de oportunidades laborales	 Se prohíbe la publicidad de ofertas de trabajo falsas o inexistentes (Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).
Contratos escritos accesibles y en un idioma comprensible para los trabajadores	 La Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones de trabajo deben ser establecidas por escrito.
	 No hay referencia en el reglamento de agencias de colocación a la entrega de contratos escritos a los trabajadores.
Acceso gratuito, completo y preciso a información sobre los derechos de los trabajadores	 El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores estipula el deber de los reclutadores de proporcionar a los trabajadores información sobre su derecho a solicitar asistencia consular y sobre las condiciones generales de trabajo y de vida.

Consentimiento voluntario e informado de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo	✗ No hay ninguna disposición en vigor.
Gastos de viaje y alojamiento	✓ La Ley Federal del Trabajo establece que los contratos de los trabajadores contratados por empleadores en el extranjero deben estipular la obligación de los empleadores de pagar los costos de repatriación y las condiciones en que se proporcionará la vivienda.
	✓ El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores estipula que los reclutadores deben tomar medidas para garantizar que el transporte y la vivienda se proporcionen a los trabajadores de forma gratuita.
No retención de documentos de identidad y de viaje	✓ El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores prohíbe retener documentos personales de los trabajadores.
Formación y reconocimiento de competencias	✗ No hay regulación en vigor.
Libertad sindical y negociación colectiva *	✗ No hay regulación en vigor.

* En este caso, si bien el ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo corresponde a las normas de los países de destino, en ninguna de las reglamentaciones se hace referencia a la obligación de los reclutadores a informar a los trabajadores sobre sus derechos colectivos de manera explícita o a prohibir acciones durante el reclutamiento que impliquen interferir con el ejercicio de dichos derechos por parte de los trabajadores.

Brechas para la contratación equitativa



México

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.



Las actividades de reclutamiento del Gobierno se ajustan a los derechos humanos y a las normas internacionales del trabajo. No obstante, la mayoría de trabajadores son reclutados a través de agencias de empleo privadas no registradas con el Gobierno y que no en todos los casos respetan o se guían por los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo.

La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.



No se realiza una evaluación sobre los efectos de la migración en el mercado laboral.

La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.



Legislación y regulación en materia de reclutamiento es detallada, pero no está actualizada y tiene múltiples vacíos con respecto a la contratación equitativa.

La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.



La mayoría de los reclutadores privados no comparten información. Existen algunas iniciativas piloto sobre reconocimiento de habilidades y capacitación con países de destino (Alemania) a través de iniciativas entre gobiernos.

La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.



Aplicación limitada de la regulación de las agencias de empleo privadas debido a la baja tasa de registro y atomización de las agencias de contratación.

La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.



Los mecanismos de movilidad laboral administrados por el Gobierno procuran cumplir las regulaciones de los países de origen y destino, pero la cobertura representa menos del 10 por ciento de los trabajadores colocados en el extranjero, mientras que los reclutadores privados concentran el 90 por ciento.

No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.		Las comisiones de contratación están prohibidas por la regulación, pero muchos reclutadores privados no registrados cobran tarifas a los trabajadores.
Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.		La reglamentación exige contratos escritos, pero barreras como las bajas tasas de alfabetización y el idioma dificultan la aplicabilidad de la regulación.
El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.		Existen barreras para monitorear el consentimiento de los trabajadores a las condiciones de trabajo y los contratos fuera de los mecanismos de movilidad laboral administrados por el Gobierno.
Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.		El servicio público de empleo proporciona información a los trabajadores en la etapa previa a la partida para aquellos colocados bajo mecanismos de movilidad laboral en el extranjero. No es posible verificar si las agencias de empleo privadas no registradas informan a los trabajadores de sus derechos.
Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.		La trazabilidad de los trabajadores no es práctica debido a la gran cantidad de trabajadores en los Estados Unidos y Canadá colocados a través de reclutadores privados y la dispersión de los lugares de trabajo. En el retorno se supervisa únicamente a los trabajadores colocados por el servicio público de empleo.
Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.		La red de oficinas consulares mexicanas en los Estados Unidos y Canadá colabora estrechamente con las autoridades estadounidenses y canadienses para detectar casos de abusos y proporcionar a los trabajadores mecanismos de denuncia y quejas. Las agencias de empleo privadas no participan. El Servicio Público de Empleo rastrea y examina a su regreso a los trabajadores que colocó.
Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.		Las fianzas obligatorias para reclutadores y empleadores para pagar la repatriación son poco prácticas y su puesta en práctica es compleja.

A pesar de estas brechas, es indispensable reconocer que, en México, se aprecia un renovado y genuino interés por avanzar en el fortalecimiento de las capacidades para materializar la contratación equitativa para las personas trabajadoras migrantes, y por un mejor funcionamiento y complementariedad de los mercados de trabajo.

Profundizar en la cooperación en materia de información, educación y comprensión de los procesos de autorización de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales para vacantes en los Estados Unidos y Canadá, y en los mecanismos de vigilancia de cumplimiento de los derechos laborales en esos países, es un punto fundamental para nivelar y elevar los estándares de actuación de las autoridades y de las agencias de empleo privadas para cerrar las brechas en la contratación equitativa.

► Recomendaciones

A continuación, se esboza una serie de recomendaciones aplicables a México para avanzar en la agenda de fortalecimiento de la contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes y para construir capacidades institucionales de y para la gobernanza y regulación de las agencias de empleo privadas.

1. **Mejorar la coordinación y el intercambio de información**

entre las agencias y autoridades laborales (incluidos los servicios públicos de empleo), de relaciones exteriores y de migración de los países de origen a fin de captar información sobre la contratación, las vacantes, el destino y los empleadores de las personas trabajadoras migrantes en distintos momentos —como durante la tramitación de pasaportes, la salida y retorno en aeropuertos y la llegada a los países de destino— a través de las autoridades consulares. Con esto mejoraría la trazabilidad y protección de las personas trabajadoras migrantes y la detección de las formas de reclutamiento y contratación. En este sentido, se hace fundamental el intercambio de buenas prácticas como el Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) de Costa Rica para trabajadores migrantes del campo a través de la aplicación digital.

2. **Desarrollar protocolos específicos** para las divisiones u oficinas de inspección relativos a agencias de empleo, que sean ágiles, colaborativos y contribuyan a la construcción de capacidades en las agencias responsables y éticas para incentivar el registro, asegurar su calidad y garantizar la repatriación y reparación para las personas trabajadoras.

3. **Alentar a las agencias de empleo** a compartir información de sus actividades a través no solo de mecanismos de cumplimiento reglamentario, sino de mecanismos de autodeclaración, con incentivos como la devolución de análisis con valor agregado por parte de los Ministerios de



Trabajo a las agencias de empleo que cumplan con dicho envío de información e impulse a construir un ecosistema de reclutamiento bajo los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» que responda a las necesidades del mercado de trabajo.

4. **Explorar alternativas viables** a los depósitos de garantía y fianzas (puesto que inhiben el registro de agencias de empleo): mecanismos de mercado como la contratación de seguros de viaje y repatriación en favor de los trabajadores con sumas adecuadas y de amplia cobertura como lo ha estipulado Guatemala a los empleadores internacionales en su Ley para el Fomento del Trabajo Marino Mercante Guatemalteco en el Extranjero.
5. **Capitalizar** las ventanillas electrónicas de registro y de anuncios de vacantes de empleo en el extranjero (bolsas de empleo) de los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores para informar y educar en la detección de ofertas falsas y agencias fraudulentas, y difundir canales oficiales de reclutamiento (incluidas agencias de empleo privadas con registro de funcionamiento), contratos modelo de empleo en el extranjero, requisitos, derechos laborales y mecanismos de denuncia en los países de destino.
6. **Promover esquemas de colaboración** con las agencias de empleo estableciendo estándares de autorregulación y autocumplimiento, que incluyan cursos de capacitación gratuitos de las autoridades basados en los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» y los reglamentos nacionales para profesionalizar las agencias de empleo privadas.
7. **Establecer mecanismos de reconocimiento público** a las agencias de empleo que cumplen las normas y se apegan a los principios de contratación equitativa, que generen incentivos al autocumplimiento normativo mediante recomendación pública y se prioricen sus trámites ante las autoridades de los países de destino y los usuarios de sus servicios.
8. **Mejorar la coordinación con las autoridades** consulares y las cancillerías mediante capacitación e intercambios de experiencias sobre derechos laborales y mecanismos de protección y denuncia en los países de destino; e identificar los instrumentos con los que cuentan los países de destino para denuncias y capacitar sobre estas herramientas al personal de las oficinas consulares, de los Ministerios de Trabajo y sus servicios de empleo y de las propias agencias de empleo.
9. **Fortalecer líneas de ayuda** telefónicas de queja y ayuda para las personas trabajadoras migrantes y desarrollar nuevos sistemas digitales anónimos, gratuitos y amigables para denunciar malas prácticas, destinados a personas trabajadoras.
10. **Promover la capacitación y profesionalización** del funcionariado de los Ministerios de Trabajo — especialmente de los responsables de la supervisión de las agencias de empleo— y de las autoridades consulares con cursos prácticos sobre la aplicación de los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», y en la identificación y conocimiento de recursos informativos en los países de destino que permitan identificar vacantes, empleadores y reclutadores.
11. **Trabajar con organismos** de derechos humanos, fiscalías, agencias de empleo privadas, empleadores y autoridades encargadas del cumplimiento legal en los países de destino, con el fin de asegurar mecanismos de denuncia, acceso a la justicia y reparación efectivos para las personas trabajadoras que han sufrido abusos.
12. **Estudiar y promover con los países de destino** mecanismos que favorezcan el cambio de empleador y la protección de trabajadores vulnerables o que han sufrido abusos como el mecanismo de permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables en Canadá.

13. **Promover mecanismos de contratación equitativa** con perspectiva de género para mujeres solicitantes de empleo en el exterior a fin de eliminar prácticas de discriminación directa e indirecta en los mecanismos de movilidad laboral oficiales.
14. **Dar seguimiento a la migración laboral** temporal no solo con indicadores cuantitativos como la cantidad de trabajadores colocados, autorizaciones de empleo o cuantía de las remesas, sino también con indicadores cualitativos de trabajo decente tomando en cuenta la valoración de las personas trabajadoras participantes en los programas.
15. **Trabajar en el intercambio y cooperación** entre organismos o agencias de capacitación y reconocimiento de competencias y calificaciones de países de origen y destino, así como con los empleadores en los países de destino para fomentar la actualización de habilidades y el reconocimiento de calificaciones y experiencia a bajo costo para fortalecer la empleabilidad de las personas trabajadoras migrantes a largo plazo.
16. **Aprovechar los mecanismos regionales y multilaterales** existentes —como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) o el Marco Integral Regional de Protección y Soluciones (MIRPS)— para propiciar el intercambio de información y buenas prácticas entre El Salvador, Guatemala, Honduras y México y los principales países de destino.
17. **Hacer partícipes y aprovechar las capacidades**, experiencia y legitimidad de las organizaciones de trabajadores para fortalecer la difusión, orientación y vigilancia de los derechos laborales de los trabajadores migrantes tanto en los países de origen como en los de destino siguiendo el ejemplo del Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes de Tijuana.
18. **Realizar intervenciones para la reinserción laboral** y el desarrollo de iniciativas productivas de los trabajadores migrantes al retornar a sus países de origen.
19. **Replicar buenas prácticas** como la creación de centros de recursos virtuales de las organizaciones de empleadores e impulsar intercambios entre ellas.



Para más información, acceda a la versión completa del documento [aquí](#).



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

