

A woman with dark hair pulled back, wearing a black uniform and a small earring, is looking back over her right shoulder towards the camera. She has a slight smile. In the background, there is a blue metal shelving unit with various items, including what looks like a green container and some white objects. The lighting is soft and focused on her face.

DIAGNÓSTICO
EN MATERIA DE
RECLUTAMIENTO
ÉTICO DE
PERSONAS MIGRANTES
EN LA INDUSTRIA
DEL TURISMO
Y LA HOSPITALIDAD



DIAGNÓSTICO EN
MATERIA DE RECLUTAMIENTO ÉTICO
DE PERSONAS MIGRANTES
EN LA INDUSTRIA DEL TURISMO
Y LA HOSPITALIDAD EN MÉXICO

FEBRERO 2022

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM o de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América (PRM). Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican juicio alguno por parte de la OIM o PRM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América (PRM). Sin embargo, los puntos de vista expresados no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno de los Estados Unidos de América.

PUBLICADO POR:

Organización Internacional para las Migraciones
Oficina Regional para América Central, América del Norte y el Caribe

San José, Costa Rica

Tel: +(506) 2212-5300

Email: rosanjose@iom.int

Website: www.iom.int

© 2022 International Organization for Migration (IOM)

Coordinado por: Laura Canché

Revisión técnica: Michela Macchiavello, Merari Picazo, Virginia Negro

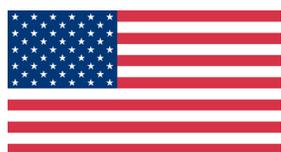
Elaborado por: Claudia Daniela González García

Diseño: Angélica Gálvez

Quedan reservados todos los derechos. Esta publicación está disponible en virtud de la Licencia de Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO (CC BY-NC-ND 3.0 IGO). Si desea más información, consulte los derechos de autor y los términos de uso.

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Permisos: las solicitudes de uso comercial u otros derechos y licencias deben enviarse a publications@iom.int



GLOSARIO DE ACRÓNIMOS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer
COMAR	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados
CREST	Responsabilidad Corporativa para la Eliminación de la Esclavitud y la Trata
ECPAT	End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes: Acabar con la Prostitución Infantil, la Pornografía Infantil y la Trata de Menores con Fines Sexuales.
EDIAT	Espacios de Desarrollo Integral, A.C.
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ESCVT	Explotación Sexual Comercial en los Viajes y el Turismo
ESCNNA-VT	Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes en los Viajes y el Turismo
NNA	Niñas, niños y adolescentes
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
IRIS	Sistema Internacional de Integridad en la Contratación
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PRODESC	El Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá
PIB	Producto Interno Bruto
REDODEM	Red de Documentación de las Organizaciones Defensoras de Migrantes
SIPINNA	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes

INDICE

PRESENTACIÓN	9
1. GENERALIDADES DEL DIAGNÓSTICO	10
OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	11
METODOLOGÍA	12
2. INTRODUCCIÓN	14
2.1. Contexto Internacional	15
2.2. Contexto de la Migración en México	16
2.3 Contexto en la Península de Yucatán	17
3. MARCO NORMATIVO PARA LA PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES EN MÉXICO	20
3.1 Convenios Internacionales ratificados por México	21
3.2 Convenios que aún no han sido ratificados por México	25
3.3. Marco Normativo Nacional	26
4. TRATA DE PERSONAS, ESCLAVITUD MODERNA Y TRABAJO FORZOSO	32
4.1 ¿Qué es la Trata de Personas y cómo se relaciona con la Industria del Turismo?	33
4.2 La Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes en los Viajes y el Turismo.	33
4.3 Esclavitud Moderna	35
5. RECLUTAMIENTO ÉTICO Y TRABAJO DIGNO	36
5.1 STANDARD IRIS	37
6. PROGRAMAS DE MOVILIDAD LABORAL EN MÉXICO	40
6.1 El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)	41
6.2 Acuerdo de Cooperación en Materia de Movilidad Laboral entre México y Guatemala	42
6.3 Programa de Movilidad Laboral Interna	43
7. REPORTE DE TRES PROGRAMAS EJEMPLARES EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES	44
Fundación Manpower Group, México.	45
Programa Radar, México-EE.UU.	46
“Promoviendo el reclutamiento y empleo digno”: Una herramienta guía para los hoteles de Qatar	47
8. BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN EL SECTOR DEL TURISMO Y LA HOSPITALIDAD EN MÉXICO	48
8.1 Áreas de Oportunidad en el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes	49
8.2. Buenas prácticas en los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.	50
9. RECOMENDACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56



PRESENTACIÓN

El presente documento tiene como objetivo exponer los resultados del Diagnóstico en materia de Reclutamiento Ético de personas trabajadoras migrantes en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México, el cual se llevó a cabo de mayo a septiembre de 2021, y estuvo centrado específicamente en los estados de Yucatán y Quintana Roo. Lo anterior en el marco de la Iniciativa IRIS (Sistema Internacional de Integridad en la Contratación) de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Este documento concreta un análisis de la legislación, los programas y las prácticas vigentes que condicionan o facilitan el reclutamiento ético de personas migrantes en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México con el fin de identificar los retos y áreas de oportunidad, así como las buenas prácticas existentes para garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas migrantes, y que los esfuerzos den respuesta a las necesidades de la región y se tenga una efectiva gestión de la movilidad laboral.

En un primer momento, se exponen las generalidades del diagnóstico: sus objetivos y la metodología empleada durante el proceso de investigación. En el segundo apartado se expone, como introducción al estudio, la información más relevante respecto al contexto internacional de la migración laboral, y un breve análisis de la migración en México, en especial sobre la relevancia de los estados de Yucatán y Quintana Roo para la industria del Turismo y la Hospitalidad, y para el presente estudio en particular.

En el tercer apartado se analizan los convenios internacionales ratificados por México relevantes a la protección de personas trabajadoras migrantes, así como el marco normativo nacional, resaltando su relevancia para la promoción del trabajo digno en este sector. En el siguiente apartado, se presenta la importancia de combatir el delito de la trata de personas desde el sector Turismo y Hospitalidad, para después definir brevemente lo que es el reclutamiento ético y el trabajo digno, así como el Standard IRIS.

Posteriormente, se analizan algunos programas existentes de movilidad laboral en México, y se presenta un reporte de tres buenas prácticas en el proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.

Por último, se dan a conocer los resultados de las entrevistas semiestructuradas realizadas a actores clave en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México, concretamente en los estados de Yucatán y Quintana Roo, incluyendo representantes de instituciones gubernamentales, cadenas hoteleras, agencias de reclutamiento y organizaciones de la sociedad civil. Dichas entrevistas tuvieron como objetivo el analizar los retos, buenas prácticas y áreas de oportunidad en materia de reclutamiento de personas migrantes en el sector. Asimismo, se plantean recomendaciones para garantizar los derechos humanos y laborales de las personas migrantes y fomentar el reclutamiento ético y el trabajo digno en este sector en México.

Es necesario mencionar que este diagnóstico pudo ser llevado a cabo gracias a la participación de cada una de las personas representantes de las contrapartes identificadas en la industria del Turismo y la Hospitalidad en los estados de Yucatán y Quintana Roo en México.

GENERALIDADES DEL DIAGNÓSTICO

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO
METODOLOGÍA

01

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

Elaborar un análisis de la legislación, los programas y las prácticas vigentes, con el fin de identificar retos, necesidades y áreas de oportunidad, así como analizar si los esfuerzos vigentes dan efectiva respuesta a las necesidades de la región en materia de migración laboral en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México.

Los **objetivos específicos** de este estudio son los siguientes:

1

Realizar una identificación de los actores relevantes en el sector del Turismo y la Hospitalidad en México para presentarles la iniciativa sobre reclutamiento ético e identificar áreas de oportunidad, así como potenciales acciones conjuntas.

2

Realizar un análisis de la legislación vigente, así como de políticas y programas en materia de movilidad laboral en México, relevantes para el desarrollo de esfuerzos en torno al reclutamiento ético en el sector del Turismo y la Hospitalidad.

3

Identificar los retos, necesidades y áreas de oportunidad en este sector, específicamente en los estados de Yucatán y Quintana Roo, que fundamenten las acciones y estrategias de un proyecto conjunto en materia de reclutamiento ético en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México.

4

Identificar y compartir las buenas prácticas ya existentes, que sirvan de base para un proyecto piloto de reclutamiento ético en el sector del Turismo y la Hospitalidad en la región.

METODOLOGÍA

a) Mapeo de actores

Para comenzar a trabajar en el presente diagnóstico, primero se realizó un mapeo de actores clave pertenecientes a instituciones gubernamentales, sector privado y organizaciones de la sociedad civil involucradas en el sector del Turismo y la Hospitalidad en México, específicamente en los estados de Yucatán y Quintana Roo. El sector en que se desenvuelve cada una de las personas contactadas para el desarrollo de esta investigación se muestra en la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia con base en los informantes clave contactados

b) Entrevistas a actores clave

Posteriormente se realizaron entrevistas semiestructuradas a las personas identificadas en el mapeo, quienes fungieron como informantes clave, con el objetivo de analizar las prácticas y normativas del reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en la península de Yucatán, así como identificar buenas prácticas, retos y áreas de oportunidad en los esquemas de contratación, y su adherencia con estándares internacionales para la protección de esta población. Se contactó también a agencias de reclutamiento y organizaciones de la sociedad civil, quienes trabajan el tema de Migración Laboral a nivel nacional.

El número de informantes clave que fueron entrevistados, así como las entidades y el tipo de institución en la que se desenvuelve cada uno, se muestran en la siguiente tabla:

Entrevistas a actores clave	Quintana Roo	Yucatán	Otros Estados	Nacional
Industria de los viajes y el turismo	2			2
Instituciones del gobierno federal				1
Instituciones del gobierno estatal	1	2	1	
Instituciones del gobierno municipal	3	2	3	
Organizaciones de la Sociedad Civil				3
Agencias de reclutamiento				1

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a las personas informantes clave

c) Análisis de las buenas prácticas, retos y áreas de oportunidad en los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes

Al finalizar todas las entrevistas, se realizó un análisis de los retos, necesidades y áreas de oportunidad identificados por los informantes como cuestiones clave para mejorar las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en México y fomentar el trabajo digno. Asimismo, se analizaron las buenas prácticas en favor del reclutamiento ético y que contribuyen a la garantía de derechos humanos y laborales de las personas migrantes.

d) Análisis de la legislación sustantiva en materia de protección a personas trabajadoras migrantes

Paralelamente al desarrollo de las entrevistas, se realizó un breve análisis de los instrumentos vigentes en México que se han desarrollado a través de la historia del Derecho Internacional y que están relacionados con la defensa de los derechos fundamentales del trabajo de las personas migrantes. Dichos instrumentos serán analizados en el tercer apartado de este estudio.

INTRODUCCIÓN

2.1 CONTEXTO INTERNACIONAL

2.2. CONTEXTO DE LA MIGRACIÓN EN MÉXICO

02

2.1 CONTEXTO INTERNACIONAL

La migración internacional es uno de los elementos fundamentales para el desarrollo regional. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca del 60% de las personas en situación de movilidad corresponde a personas trabajadoras migrantes, es decir, 169 millones de personas aproximadamente¹, quienes aportan un 9.4% del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel mundial, sumando casi siete billones de dólares al año en remesas². Las personas trabajadoras migrantes realizan importantes contribuciones a las sociedades y las economías, especialmente en el contexto de la pandemia por COVID-19, donde se les puede encontrar trabajando en la primera línea de atención y los servicios de salud, y en sectores clave como la construcción, la agricultura y la industria agroalimentaria, como se ha visto en los países de Centro América.

Una adecuada gobernanza de la migración resulta benéfica tanto para los países de origen como para los de destino. A las personas trabajadoras migrantes les da la oportunidad de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familiares; les permite incrementar su nivel de ingresos, adquirir e intercambiar tanto nuevas competencias en el ámbito laboral como características culturales. Asimismo, las personas trabajadoras migrantes contribuyen al desarrollo de su país de origen por medio del envío de remesas, reduciendo la presión por los niveles de desempleo, así como por la transferencia de nuevas destrezas y habilidades. En el país de destino, las personas trabajadoras migrantes en situación regular contribuyen al desarrollo mediante el pago de impuestos, aportan valor a los sistemas de trabajo mediante sus conocimientos y aptitudes, y ayudan a cubrir la escasez de mano de obra que existe en algunos sectores laborales.

Sin embargo, la migración laboral no está exenta de desafíos: la necesidad de impulsar reformas en la regulación de los procesos de contratación; la aplicación y la carencia de conocimiento sobre los estándares internacionales de reclutamiento ético; sumado a la existencia de prácticas ilícitas de reclutamiento informal, ponen en alto riesgo a las personas trabajadoras migrantes de ser víctimas de explotación, trabajo forzoso o trata de personas y que sus derechos fundamentales sean violentados.

En respuesta a esta situación, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), a través del Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS por sus siglas en inglés), busca fomentar a nivel global el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, basándose en el reclutamiento ético, el empoderamiento de las y los trabajadores, y el ejercicio de buenas prácticas que resulten justas y beneficiosas para todos los actores involucrados en sus procesos de reclutamiento.

Asimismo, en Centro América, y en particular en México, la OIM incentiva a crear nuevas oportunidades diversificando los sectores tradicionales de inserción laboral de personas migrantes, hacia la industria del Turismo y la Hospitalidad, e impulsar nuevos corredores migratorios seguros y regulares con los países de la región.

La industria turística en México constituye una gran área de oportunidad de inserción laboral para las personas migrantes pues contribuye con alrededor del 9% del PIB a nivel nacional³ y genera aproximadamente 9 millones de empleos⁴. De acuerdo con la OIT, resulta fundamental que las políticas de recuperación postpandemia dentro del sector turismo se esfuercen en mejorar la calidad de los empleos y estimulen la formalización del mercado laboral, pues la reducción de ocupación no afectó a todos los trabajadores por igual, sino que fue mayor para las mujeres, personas trabajadoras migrantes, jóvenes y para quienes se desarrollaban en un puesto informal⁵. Por lo tanto, es necesario implementar políticas que promuevan la recuperación del sector con la creación de nuevos empleos basados en el trabajo digno y la responsabilidad social empresarial.

¹ "Global Estimates on International Migrant Workers", (ILO, 2021): [wcms_808935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/media/ilo-press/publications/2021/01/wcms_808935.pdf) (ilo.org)

² World Migration Report (iom.int)

³ Turismo en México, el sector que más aporta al producto interno bruto (forbes.com.mx)

⁴ <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/divisas-para-mexico.html>

⁵ #MiFuturoDelTrabajo: OIT: Recuperación del turismo es clave para superar crisis laboral por COVID-19 en América Latina y el Caribe (ilo.org)

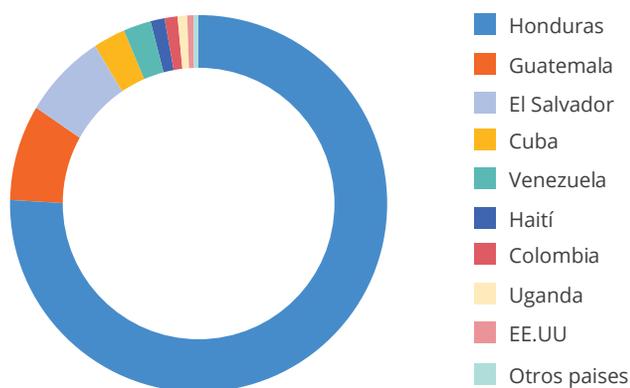
2.2. CONTEXTO DE LA MIGRACIÓN EN MÉXICO

Desde hace varias décadas, México ha sido un país de origen y tránsito de personas migrantes; pues debido a su frontera con Estados Unidos, estos flujos de movilidad humana se han convertido en el principal corredor migratorio en el mundo. Siendo la región un escenario en donde confluyen múltiples movi­lidades causadas por factores de desigualdad, precariedad y violencias, y debido a las restricciones impuestas por el gobierno de Estados Unidos para ingresar a su territorio, México se ha convertido paulatinamente también en un país de destino. Durante los últimos años, personas migrantes provenientes de países del norte de Centroamérica, de algunos países de Latinoamérica y el Caribe, e incluso de países extracontinentales, ingresan diariamente a la República Mexicana con la intención de establecerse aquí, ya sea de manera temporal o permanente.

El número de personas residentes en México que nacieron en el extranjero ha crecido de manera vertiginosa durante las últimas décadas, pues tan sólo en el año 2019 se registró una cifra de 1.060.700 personas migrantes internacionales en México, mientras que en el año 2000 había un registro de tan sólo 538.100 personas migrantes internacionales⁶. De enero de 2019 a agosto de 2020, el Instituto Nacional de Migración expidió un total de 333.669 tarjetas para personas migrantes extranjeras, incluyendo residentes temporales (154.226 tarjetas); residentes permanentes (73.017); visitantes regionales (94.429); y trabajadores fronterizos (11.997)⁷. Estas cifras son importantes pues evidencian el número de personas extranjeras que constituyen parte de la fuerza laboral en México.

Dada la complejidad y diversificación de las poblaciones migrantes que convergen en México, la caracterización de sus perfiles resulta compleja. La Red de Documentación de las Organizaciones Defensoras de Migrantes (REDODEM) realiza un estudio cada año, y de acuerdo con su último reporte, en 2019 se atendieron a 25.052 personas a través de su red. La nacionalidad de cada una de estas personas está representada en la siguiente gráfica⁸:

Personas atendidas por REDODEM en 2019, de acuerdo a su nacionalidad



Fuente: Elaboración propia con base en el informe de REDODEM 2019.

Algo muy importante que refiere este reporte es que la mayoría de las personas migrantes se encontraba en edad productiva o de capacidad laboral (18 a 60 años). Sin embargo, de 12.633 personas de las que se obtuvo este dato en particular, sólo 786 habían realizado una actividad remunerada. La mayoría de estas personas buscan un empleo formal, sin embargo, dados los retos de oferta e inserción laboral en México, donde la informalidad suele ser una constante, aunado a las dificultades que enfrentan las personas migrantes para contar con sus documentos migratorios, provocan que la inserción laboral de personas migrantes se complejice (Nájera, 2019)⁹.

⁶ United Nations Population Division | Department of Economic and Social Affairs

⁷ Boletín_2020.pdf (politicamigratoria.gob.mx)

⁸ REDODEM_Informe_2019.pdf

⁹ Idem

2.3 CONTEXTO EN LA PENÍNSULA DE YUCATÁN

Por otro lado, el sector del Turismo y la Hospitalidad en la Península de Yucatán es un sector que ha crecido enormemente durante los últimos años. Quintana Roo es el estado de la República Mexicana número uno en turismo nacional e internacional, pues además de sus conocidas riquezas naturales, a lo largo de las últimas décadas ha desarrollado una poderosa industria turística. El Aeropuerto Internacional de Cancún cuenta con el mayor número de entradas de personas turistas extranjeras al país, pues tan sólo durante el primer mes de 2019 se registró la entrada de 702.183 visitantes extranjeros, superando incluso al Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México¹⁰. De acuerdo con la Dirección General de Puertos y Marina Mercante, de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, los puertos que tuvieron el mayor número de pasajeros que arribaron en el año 2020 fueron Cozumel y Mahahual (ambos en Quintana Roo), con 1.131.962 visitantes y 455.179 visitantes respectivamente¹¹.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) del año 2020 reveló que Cancún fue el primer lugar en tasa de ocupación en el sector terciario, con el 79% dedicado a servicios y el 21% a comercio. Además, el sector de actividad económica predominante en esta ciudad durante el primer trimestre del 2020 fue servicios de hospedaje y preparación de alimentos y bebidas¹².

Sin embargo, con el impulso de este sólido desarrollo turístico también llegaron grandes problemáticas para las comunidades que albergan en los alrededores, incluidos el aumento en el número de víctimas de explotación sexual y trata de personas¹³. Es frecuente encontrar diversos tipos de explotación en los destinos turísticos y una de las caras de la trata de personas es indudablemente la explotación sexual comercial en el sector de los viajes y el turismo¹⁴. Como respuesta a lo anterior, en agosto de 2018 el Gobierno de México, a través de la Secretaría de Turismo, estableció una estrategia integral a nivel nacional con el objetivo de sensibilizar y difundir entre todos los actores y usuarios de la industria turística las medidas de prevención contra la trata, en particular cuando afecta a niñas, niños y adolescentes, y el trabajo infantil¹⁵. Lo anterior considerando que el sector del Turismo y la Hospitalidad es fundamental en el combate a la trata de personas, pues por medio de la sensibilización y concientización de todos los actores involucrados en el sector y en sus cadenas de suministro, cada uno se puede convertir en una parte fundamental en la prevención de este delito.

En cuanto a características de la población, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, en Quintana Roo viven actualmente 39.586 personas nacidas en otro país, de las cuales 7.116 son de Guatemala; 5.881 de Estados Unidos de América; 4.494 de Cuba; y 22.095 de otros países¹⁶; mientras que en Yucatán se tiene registro de 15.405 personas nacidas en el extranjero.

¹⁰ RAT-2019-01(ES).pdf (sectur.gob.mx)

¹¹ Datur3 - Actividades en Crucero (sectur.gob.mx)

¹² ENOE Primer trimestre de 2020, Principales indicadores laborales de las ciudades (inegi.org.mx)

¹³ INFORME_ESCENNA-VT_CANCUN_2018_ECPAT MEXICO_EDIAC 2a Edicion.pdf (qroo.gob.mx)

¹⁴ Albasud - Trata de personas y turismo sexual

¹⁵ Sector Turismo Fundamental En Combate Y Prevención De Trata De Personas Y Trabajo Infantil | Secretaría de Turismo | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

¹⁶ Presentación de resultados. Quintana Roo (inegi.org.mx)

En la siguiente tabla se muestran los municipios dentro de Quintana Roo con el mayor número de personas nacidas en otro país:

Municipio	Población nacida en otros país
Benito Juárez	20,255
Solidaridad	9,587
Othón P. Blanco	3,076
Bacalar	2,105
Cozumel	1,678
Tulum	1,226
Puerto Morelos	973
Isla Mujeres	351
Felipe Carrillo Puerto	137
Lázaro Cárdenas	120

Fuente: INEGI, Censo de Población y vivienda 2020¹⁷

17

Por otra parte, en el estado de Yucatán las principales nacionalidades registradas por el Censo de Población y Vivienda 2020 son: Estados Unidos de América con 4.452 personas, República de Cuba con 2.096, República Bolivariana de Venezuela con 1.809 y 7.048 personas de otros países. Como se puede apreciar en la siguiente tabla, la gran mayoría de estas personas se concentra en la Ciudad de Mérida.

Municipio	Población nacida en otros país
Mérida	12,114
Progreso	798
Kanasín	319
Conkal	274
Valladolid	260
Tizimin	174
Oxkutzcab	165
Motul	96
Umán	93
Tekax	81

18

Fuente: INEGI, Censo de Población y vivienda Yucatán 2020¹⁸

17 Idem

18 Presentación de resultados. Yucatán (inegi.org.mx)

Asimismo, el INEGI reportó que en el último trimestre de 2020 la población ocupada en actividades relacionadas con el sector turismo en el Estado de Yucatán fue de 92.638 personas¹⁹. Además, de acuerdo con la Secretaría de Fomento Turístico del Estado, durante abril del 2021 el ingreso hotelero se ubicó en \$112.1 millones de pesos²⁰. Durante el cuarto trimestre de 2020, Mérida ocupó el primer lugar de las ciudades capitales de la región Mundo Maya en llegada de turistas con pernocta, al haber recibido a 203.470 personas de un total de 478.777 visitantes en los principales centros turísticos de la región (Campeche, Chiapas, Tabasco, Quintana Roo y Yucatán)²¹. Por lo que a pesar del gran impacto que causó la pandemia por COVID-19 en el sector turismo, donde se perdieron cerca del 45% de los puestos de trabajo²², actualmente existe una gran oportunidad laboral dentro de este sector en el estado de Yucatán.

Debido a lo anterior, en este diagnóstico se identificó a las instancias de gobierno, empresas, agencias de reclutamiento, organismos de sociedad civil, y todas aquellas contrapartes involucradas en el tema del reclutamiento en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México, específicamente en los estados de Yucatán y Quintana Roo, debido al alto nivel de desarrollo turístico en esta región. El análisis busca fundamentar las acciones dirigidas en materia de reclutamiento ético en el sector Turismo y la Hospitalidad en México, involucrando a todos los actores previamente mencionados, para responder a sus necesidades y encaminar esfuerzos oportunos de fortalecimiento de capacidades y cooperación intersectorial en favor del reclutamiento ético de personas trabajadoras migrantes en la región de la Península de Yucatán.

19 Idem

20 INFORME MENSUAL SOBRE RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA EN EL ESTADO DE YUCATÁN (yucatan.gob.mx)

21 Presentación de PowerPoint (yucatan.gob.mx)

22 #MiFuturoDelTrabajo: OIT: Recuperación del turismo es clave para superar crisis laboral por COVID-19 en América Latina y el Caribe (ilo.org)

MARCO NORMATIVO PARA LA PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES EN MÉXICO

- 3.1 CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MÉXICO
- 3.2 CONVENIOS QUE AÚN NO HAN SIDO RATIFICADOS POR MÉXICO
- 3.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

03

La contratación y el reclutamiento ético de mano de obra internacional se debe fundamentar en las leyes, reglamentos y convenios tanto de los países de origen, como de los países de tránsito y destino, respetando y protegiendo siempre los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, incluyendo los principios y derechos fundamentales del trabajo, así como normas internacionales que defiendan el trabajo digno.

A continuación, destacaremos los convenios clave que han sido ratificados por México y que promueven la prevención de explotación y abusos en la contratación, así como la defensa de un trabajo digno para las personas trabajadoras migrantes.

3.1 CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MÉXICO

No sería posible hablar sobre trabajo digno sin pensar en la abolición de la esclavitud y el trabajo forzoso. En la *Convención sobre la Esclavitud*²³, ratificada por México en 1932, se define por primera vez la esclavitud; mientras que la *Convención Suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud*²⁴, se incluye la servidumbre por deudas o la servidumbre de la gleba.

Este término es importante para los fines del presente diagnóstico ya que frecuentemente las personas trabajadoras migrantes se ven obligadas a pagar cuotas por reclutamiento; por gastos de contratación; por recibir un lugar de alojamiento, alimentación, e incluso por recibir un uniforme o materiales para su puesto de trabajo; supuestos que van en contra de los principios del reclutamiento ético²⁵. Estas deudas se adquieren desde lugar de origen y la práctica de tener que pagar con trabajo sin goce de sueldo es lo que denominamos servidumbre por deudas. En este punto radica la importancia de que existan mecanismos de regulación de procesos de reclutamiento, así como estrategias de monitoreo que garanticen los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes desde su reclutamiento, durante la duración de su contrato y hasta el retorno a sus lugares de origen.

El **trabajo forzoso u obligatorio** ha sido condenado internacionalmente desde hace varias décadas. No obstante, la erradicación de sus diversas modalidades, desde las ancestrales como la esclavitud y la servidumbre por deudas, hasta las actuales como algunas modalidades de la trata de personas, ha sido una de las tareas más complejas a las que han tenido que enfrentarse los gobiernos nacionales y la comunidad internacional.

En respuesta a esto, la OIT ha establecido un código internacional mediante 183 Convenios que tienen como objetivos principales: la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la supresión de la discriminación en el empleo, así como garantizar la libertad de asociación mediante el derecho a la sindicalización. Los Estados Miembro de estos Convenios tienen la obligación de cumplir, respetar y proteger las disposiciones de estos instrumentos vinculantes (OIT, 2019).

CONVENCIÓN SOBRE LA ESCLAVITUD (1926)

Se define por primera vez la esclavitud como “el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos” (art. 1°).

CONVENCIÓN SUPLEMENTARIA SOBRE LA ABOLICIÓN DE LA ESCLAVITUD, LA TRATA DE ESCLAVOS Y LAS INSTITUCIONES Y PRÁCTICAS ANÁLOGAS A LA ESCLAVITUD (1956)

Obliga a los Estados Parte a abolir no sólo la esclavitud, sino igualmente las prácticas denominadas como “condición servil”, que incluye la servidumbre por deudas o la servidumbre de la gleba.

CONVENIO 29 SOBRE EL TRABAJO FORZOSO (1930)

Se define 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”.

23 ACNUDH | Convención sobre la Esclavitud (ohchr.org)

24 Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (cndh.org.mx)

25 Para obtener más información sobre los elementos que componen el reclutamiento ético, consultar: [ficha_2_iris_digital.pdf](#) (iom.int)

Este primer convenio relativo al trabajo forzoso²⁶, que entra en vigor el 01 de mayo de 1932, es el que ha sido ratificado por el mayor número de Estados Parte, llegando a la cifra de 158 signatarios.

Lo anterior es de suma importancia para el presente estudio, pues de acuerdo con los principios del reclutamiento ético señalados por OIM²⁷, ninguna persona debe ser forzada a realizar una actividad laboral. Además es importante para el sector turismo, sobre todo en el contexto de la trata de personas, delito que, como veremos más adelante, está íntimamente relacionado con esta industria, pues muchas víctimas de trata suelen ser explotadas en los mismos centros en los que hay mayor desarrollo turístico; además, al ser forzadas a realizar actividades laborales y sexuales en contra de su voluntad, y al restringir su libertad de movimiento, se violan varios de los principios establecidos por el reclutamiento ético y por la Declaración Universal de Derechos Humanos.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948)

La *Declaración Universal sobre los Derechos Humanos*²⁸ es un importante instrumento que defiende los derechos fundamentales del hombre y de la mujer que deben protegerse en todo el mundo.

La discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, por lo que en 1958 surge el Convenio sobre la Discriminación en el Trabajo²⁹. Dicho Convenio fue ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, lo cual es relevante sobre todo porque en la actualidad la xenofobia y la discriminación son unos de los principales retos que enfrentan las personas trabajadoras migrantes para lograr una efectiva inserción laboral dificultando a su vez el acceso a un empleo digno y la garantía de sus derechos humanos y laborales.

La *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial*³⁰ es de suma relevancia para las personas trabajadoras migrantes pues hace especial énfasis en garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción por motivos de raza u origen nacional, particularmente en el goce de los derechos relativos al trabajo digno: el derecho al trabajo; a la libre elección del mismo; y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a protección contra el desempleo; y a una remuneración equitativa y satisfactoria; al derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado; y al derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948)

Artículo 2º, que hace referencia a la igualdad y no discriminación, al mencionar que todas las personas deben gozar de los derechos y libertades proclamadas en este instrumento sin distinción alguna de raza, color, origen nacional o social, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole, religión, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

CONVENIO 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958

Prohíbe “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL (1969)

Garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción por motivos de raza u origen nacional, particularmente en el goce de los derechos relativos al trabajo digno.

26 Convenio C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ilo.org)

27 ficha_2_iris_digital.pdf (iom.int)

28 La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas

29 Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ilo.org)

30 ACNUDH | Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ohchr.org)

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979)

Conocida también como la Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres, la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer³¹ (CEDAW) fue ratificada por México el 23 de marzo de 1981. CEDAW tiene como uno de sus objetivos el analizar las circunstancias que contribuyen a la vulnerabilidad particular de las mujeres migrantes y la discriminación interseccional de la que son objeto -la cual incluye varias dimensiones como son la edad, nacionalidad, situación económica, ocupación y etnia-, y que pueden contribuir a limitar el ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes³².

En las observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México (2018), CEDAW recomienda hacer frente a los estereotipos discriminatorios y las imágenes y representaciones negativas en medios de comunicación de las mujeres indígenas, afromexicanas, mujeres migrantes, mujeres refugiadas y solicitantes de asilo. También refrenda su preocupación respecto al limitado acceso que tienen las mujeres migrantes al mercado laboral formal, y que su derecho al trabajo, a servicios de salud y a vivienda, no estén garantizados en todos los estados; por lo que recomienda adoptar medidas para apoyar el acceso de las mujeres migrantes al mercado de trabajo formal y promover su empleo en sectores mejor remunerados³³.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES (1990)

La *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*³⁴ es un marco de protección integral de derechos humanos, políticos, sociales, económicos, civiles, y culturales para la población migrante y sus familiares.

Como familiares, la Convención considera a las personas casadas con la persona trabajadora migrante, así como a los hijos e hijas a su cargo, y a otras personas a su cargo reconocidas como familiares por la legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate.

La importancia de esta Convención radica en que reafirma el acceso a derechos de las personas trabajadoras migrantes sin importar su estatus migratorio³⁵. Asimismo, aboga por una complementariedad y una coordinación entre sector gubernamental, instituciones del sector privado y demás autoridades competentes, que estén involucradas en los procesos de contratación de personas trabajadoras migrantes; que es justo por lo que aboga este diagnóstico: que sector privado, agencias gubernamentales y sociedad civil trabajen en colaboración para lograr una mayor protección y defensa de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes en México.

Pensando en el desarrollo de un corredor ético que promueva una migración ordenada, segura y regular, resalta la importancia del artículo 65° de esta Convención, el cual establece las funciones de los Estados Parte para atender las cuestiones relacionadas con la migración internacional de trabajadores entre las que se encuentran: a) *La formulación y la ejecución de políticas relativas a esa clase de migración;* b) *El intercambio de información, las consultas y la cooperación con las autoridades competentes de otros Estados Parte interesados en esa clase de migración;* c) *El suministro de información apropiada, en particular a empleadores, trabajadores y sus organizaciones, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración y el empleo, los acuerdos sobre migración concertados con otros Estados y otros temas pertinentes;* y d) *El suministro de información y asistencia apropiada a los trabajadores migratorios y sus familiares en lo relativo a las autorizaciones y arreglos requeridos para la partida, el viaje, la llegada, la estancia, las actividades remuneradas, la salida y el regreso, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo y de vida en el Estado de empleo, las*

31 CEDAW | Suprema Corte de Justicia de la Nación (scjn.gob.mx)

32 03 legislacion migrantes_160717_print.pdf (unwomen.org)

33 observaciones_finales.pdf (scjn.gob.mx)

34 ACNUDH | Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios (ohchr.org)

35 03 legislacion migrantes_160717_print.pdf (unwomen.org)

normas aduaneras, monetarias y tributarias y otras leyes y reglamentos pertinentes.

Además, establece que deberán facilitar la provisión de servicios consulares adecuados y otros servicios que sean necesarios para atender a las necesidades sociales, culturales y de otra índole de los trabajadores migratorios y sus familiares.

CONVENIO 172 SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (HOTELES Y RESTAURANTES), 1991

Este Convenio³⁶ insta a los Estados miembro a adoptar y aplicar una política destinada a que ninguna persona trabajadora en este sector sea excluida de la aplicación de los derechos laborales mínimos, como son: el respeto a la jornada de trabajo, otorgar seguridad social a todas las personas trabajadoras, otorgar un periodo mínimo razonable de descanso, el derecho a gozar de vacaciones pagadas, entre otros.

Asimismo, en su artículo tercero menciona que **ningún trabajador deberá ser excluido** en el ámbito de aplicación de estos derechos, lo que implica que, sin importar su condición migratoria o su origen nacional, los derechos plasmados en este Convenio deberán ser protegidos para todas las personas trabajadoras de hoteles, restaurantes y establecimientos relacionados con el sector turismo, sin excepción.

CONVENCIÓN SOBRE LA
ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS
DE DISCRIMINACIÓN CONTRA
LA MUJER (1979)

CEDAW tiene como uno de sus objetivos el analizar las circunstancias que contribuyen a la vulnerabilidad particular de las mujeres migrantes y la discriminación interseccional de la que son objeto.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL
SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS DE TODOS LOS TRABA-
JADORES MIGRATORIOS Y DE
SUS FAMILIARES (1990)

En su artículo 1º, la Convención establece que será aplicable durante todo el proceso migratorio, que comprende desde el momento en que la persona se encuentre en su país de origen, preparándose para migrar, hasta su regreso al mismo.

CONVENIO 172 SOBRE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO
(HOTELES Y RESTAURANTES), 1991

Ningún trabajador deberá ser excluido en el ámbito de aplicación de estos derechos: Respeto a la jornada de trabajo, otorgar seguridad social a todas las personas trabajadoras, otorgar un periodo mínimo razonable de descanso, el derecho a gozar de vacaciones pagadas, entre otros.

³⁶ Convenio C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172) (ilo.org)

3.2 CONVENIOS QUE AÚN NO HAN SIDO RATIFICADOS POR MÉXICO

El [Convenio 097 sobre los Trabajadores Migrantes](#)³⁷ fue adoptado por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 08 de junio de 1949, sin embargo, aún no ha sido ratificado por México. Una de las razones por las que sería importante ratificar este documento es porque en su artículo 5° defiende el derecho a la salud, señalando que todo Miembro se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de que tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de los trabajadores migrantes y de sus familiares sea satisfactoria; y velar por que los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino. Lo anterior es importante ya que frecuentemente las personas trabajadoras migrantes en México y sus familias enfrentan importantes retos para ejercer su derecho a acceso a servicios de salud, en especial de cara a la actual pandemia de COVID-19. Asimismo, resalta el derecho a la información y la protección estatal en consecuencia con los principios de no discriminación e igualdad.

En el artículo 2° del [Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\)](#)³⁸, se menciona que los Estados Parte deberán tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran personas trabajadoras migrantes empleadas ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales las personas trabajadoras migrantes se vean sometidas durante el viaje, a su llegada o durante su permanencia y empleo, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional. Dados los altos niveles de empleabilidad en la irregularidad de personas migrantes en México, que han sido reportados por diversos estudios como los reportes anuales de REDODEM³⁹, es necesario que los sistemas de información intersectoriales existentes permitan disponer de estadísticas actuales y accesibles sobre el número de personas migrantes que son empleadas en la irregularidad, que fundamenten la necesidad de una mayor generación de empleos para ellas. Asimismo, sería relevante desarrollar un sistema de monitoreo e identificación de prácticas irregulares de agencias de reclutamiento no registradas ante la STyPS, que permita conocer cuántas personas migrantes han sido sujetas a condiciones de explotación o de violación a sus derechos humanos y laborales, para poder darle un seguimiento interinstitucional y poder regular las condiciones de este reclutamiento.

En el [Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas](#)⁴⁰, adoptado por la OIT desde 1997, pero aún sin ser reconocido por México, se define a una agencia de empleo privada como toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que ésta pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse.

La relevancia de la adhesión de México a este Convenio, radica en que uno de sus objetivos principales es la protección de las personas trabajadoras y contiene varias disposiciones relevantes para una correcta regulación de las agencias de empleo privadas, como el artículo 3° el cual remarca que se deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de éstas. En el artículo 8° menciona que los Estados Parte deberán adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, para que las personas trabajadoras migrantes reclutadas o colocadas en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y se impida que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, y prohibiciones a aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

37 Convenio C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (ilo.org)

38 Convenio C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) (ilo.org)

39 REDODEM_Informe_2019.pdf

40 Convenio C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (ilo.org)

El artículo 4° menciona que se deberán tomar las medidas necesarias para asegurar que las personas trabajadoras no sean privadas del derecho de libertad sindical, ni del derecho a la negociación colectiva, y el artículo 7° prohíbe a las agencias de empleo cobrar a los trabajadores todo tipo de honorario o tarifa, disposiciones estrechamente relacionadas con el reclutamiento ético y los principios establecidos por el Sistema IRIS⁴¹.

Asimismo, menciona que cuando se recluten personas trabajadoras en un país para trabajar en otro, los Miembros implicados considerarán concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo. Esto es esencial en el desarrollo de mecanismos de movilidad laboral en la región que aseguren corredores éticos entre México y países de Centroamérica, tanto en el sector turismo como en los demás sectores.

3.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Al ingresar a territorio mexicano, las personas migrantes gozan de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de México, así como en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano. Esto quiere decir que los derechos humanos de las personas migrantes deberán ser reconocidos, respetados y protegidos, sin importar su condición migratoria en el país. A continuación, se presentará un breve recuento del Marco Normativo Nacional que protege a las personas trabajadoras migrantes en México.

3.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución⁴² refiere en su artículo 123° que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Dadas las crecientes olas de personas migrantes que ingresan a territorio mexicano año con año, se necesitan redoblar los esfuerzos en la creación de empleos para esta población, que estén basados en el principio del reclutamiento ético y el trabajo digno.

La Constitución también reconoce los siguientes derechos para todas las personas: libertad de tránsito, nacionalidad, derecho a la vida e integridad personal, seguridad jurídica y debido proceso, asistencia consular, asilo, a solicitar el reconocimiento de la condición de refugiado, así como a la protección ante cualquier detención arbitraria, tortura, esclavitud y trata de personas. Es necesario la creación de programas y mecanismos que aseguren que los derechos plasmados en la Constitución sean respetados, sobre todo en el contexto de la migración laboral, pues el hecho de que la mayoría de las personas migrantes sólo puedan acceder a trabajar en la informalidad provoca un aumento en el riesgo a sufrir explotación y abuso y que estos derechos no sean respetados.

3.3.2 Ley Federal del Trabajo

La *Ley Federal del Trabajo*⁴³ en su artículo 2° define como trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora; no existe discriminación por ninguna razón; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua; y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Esta definición también incluye el respeto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, como son la libertad de asociación, derecho de huelga, y derecho a la contratación colectiva.

Dicha Ley, por tanto, incluye a las personas trabajadoras migrantes en tres artículos: el artículo 2 y 3 los cuales estipulan el derecho a la no discriminación por condición migratoria, y el artículo 28, el cual establece la protección de la Ley a las personas contratadas en territorio nacional, sin embargo, no menciona estatus

41 [ficha_2_iris_digital.pdf \(iom.int\)](#)

42 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ([diputados.gob.mx](#))

43 Ley Federal del Trabajo ([www.gob.mx](#))

migratorio. Asimismo, regula las atribuciones y objetivos del Servicio Nacional del Empleo, entre los cuales se alude a promover políticas públicas que apoyen la generación de empleos, así como promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de trabajadores; algo que es indispensable para poder garantizar que no exista explotación en la colocación de personas trabajadoras migrantes en la industria del Turismo y la Hospitalidad.

Además, con el objeto de evitar el incumplimiento de las obligaciones de las empresas con la persona trabajadora y erradicar violaciones a sus derechos laborales, el 23 de abril de 2021 el Congreso Mexicano aprobó una reforma a la Ley Federal del Trabajo⁴⁴, que prohíbe la subcontratación laboral en México por medio de outsourcing, lo que quiere decir que las agencias empleadoras intermediarias ya sólo podrán participar en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación del personal, pero no en el papel de patrones. Con esta reforma se busca erradicar las malas prácticas que existían asociadas al outsourcing, como lo es la evasión fiscal, la falta de registro de la persona trabajadora ante el Seguro Social declarando el verdadero sueldo que manejan, así como garantizar el acceso al reparto de utilidades y a que puedan generar antigüedad en las empresas⁴⁵. La erradicación de estas malas prácticas es de suma importancia tanto para la protección de personas trabajadoras nacionales, como extranjeras.

3.3.3 Reglamento de Agencias de Colocación

Este reglamento⁴⁶ tiene como objetivo regular la prestación del servicio de colocación de personas trabajadoras. En primera instancia, refiere que, para el funcionamiento de las agencias de colocación con fines de lucro, se deberá obtener previamente una autorización y registro de funcionamiento, mientras que las agencias sin fines de lucro solamente deberán informar a la Secretaría del Trabajo acerca de su constitución e inicio de funcionamiento, para fines de registro y control. Asimismo, prohíbe cualquier tipo de cobro a las personas solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios o especie; ofrecer un empleo ilícito o condiciones de empleo falsas; y convenir con los empleadores que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de las personas colocadas; los cuales son principios establecidos en el Standard IRIS de la OIM⁴⁷.

En su artículo 9° menciona las obligaciones de las agencias de colocación, entre las que podemos encontrar: Publicar información veraz respecto a las vacantes ofertadas, especificando las características y condiciones del empleo; adoptar las medidas conducentes para que el transporte, alojamiento y alimentación para el traslado de las personas que vayan a laborar en centros de trabajo que se encuentren a una distancia superior a 100 kilómetros del lugar de reclutamiento, sea debidamente proporcionado sin costo alguno para ellos; así como permitir a las autoridades laborales la inspección y vigilancia de sus establecimientos, con el propósito de verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables al servicio de colocación de trabajadores. En México existen menos de diez agencias de colocación registradas ante la STyPS; sin embargo, existen diversas figuras que funcionan como intermediadores laborales o supuestas agencias que operan de manera irregular, sin registro ante la Secretaría del Trabajo, y que suelen realizar actividades de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes al extranjero sin cumplir con las directrices de este Reglamento, lo cual dificulta la protección de sus derechos humanos y laborales.

Además, de acuerdo con los informantes clave de este diagnóstico, en el sector hotelero la contratación y el reclutamiento de mano de obra se da de manera directa con la empresa o cadena hotelera, ya que no suelen utilizar agencias de colocación para estos fines. No obstante, de existir agencias de colocación que dedicaran sus servicios al sector turismo, es de suma importancia que se apeguen a este Reglamento.

44 http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

45 Outsourcing en México: Todo sobre la reforma contra el Outsourcing (factorial.mx)

46 n261.pdf (diputados.gob.mx)

47 Para conocer más sobre los principios del Standard IRIS, visitar: <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbdl201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>

3.3.4 Ley de Migración

La Ley de Migración⁴⁸ es el principal instrumento de regulación migratoria en México; además de encargarse de los ingresos y salidas de personas mexicanas y extranjeras al territorio nacional, también regula el tránsito y la estancia de personas extranjeras en el mismo.

En su artículo 52° refiere que las personas extranjeras podrán permanecer en el territorio nacional en las condiciones de estancia de visitante, residente temporal y residente permanente, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley y su Reglamento. La fracción IV es particularmente importante para este diagnóstico pues se refiere al visitante trabajador fronterizo, quien contará con permiso para trabajar en los estados fronterizos a cambio de una remuneración en el país, en la actividad relacionada con la oferta de empleo con que cuente y con derecho a entrar y salir del territorio nacional cuantas veces lo desee, y podrá permanecer hasta por un año en las entidades federativas que determine la Secretaría. Esta tarjeta de visitante es exclusivamente para personas de Guatemala o Belice que sean contratados para laborar en cualquier sector en los estados de Chiapas, Quintana Roo, Tabasco y Campeche.

3.3.5 Ley General de Turismo

En la Ley General de Turismo⁴⁹, se menciona en el artículo 7° la colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el desarrollo de programas de fomento al empleo turístico, así como de capacitación y profesionalización de la actividad turística; sin embargo, se hace énfasis únicamente en la inclusión de personas con discapacidad. Esta es un área de oportunidad significativa, pues si bien es importante el desarrollo de programas que fomenten la inclusión laboral en este sector, se debe considerar a todos los grupos vulnerables, incluyendo a la población migrante.

Además, menciona el funcionamiento operativo del Registro Nacional de Turismo, que es un catálogo público de los prestadores de servicios turísticos a nivel nacional, al cual se deben inscribir obligatoriamente todas aquellas empresas que se dediquen a este sector. No obstante, un área de oportunidad es que dicho Registro debería incluir también a las agencias de reclutamiento del sector Turismo, con el objeto de regular y monitorear las prácticas llevadas a cabo por las mismas.

3.3.6 Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político

Las personas refugiadas son aquellas que salen huyendo de su país de origen debido a haber sufrido amenazas contra su vida, libertad o seguridad; por haber sido víctimas de violencia; o por haber sufrido violaciones graves a sus derechos humanos, y que, por tanto, necesitan protección internacional. De acuerdo con el artículo 11° de la *Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político*⁵⁰, cualquier persona extranjera que se encuentre dentro del territorio nacional tiene derecho a solicitar por sí, por su representante legal, o por interpósita persona, el reconocimiento de la condición de refugiado.

De acuerdo con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR), tan sólo en 2019 se registraron 70.418 solicitudes de refugio en México. En el año 2020, debido a la crisis originada por la pandemia por COVID-19, el número bajó a 41.179 solicitudes; sin embargo, en 2021 el número de solicitudes ha incrementado drásticamente, pues hasta el cierre de noviembre el número de personas solicitantes de refugio ascendía a 123.187⁵¹.

48 Ley de Migración (diputados.gob.mx)

49 Ley General de Turismo (diputados.gob.mx)

50 Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (www.gob.mx)

51 CIERRE_Mayo-2021 __I-Junio-2021_.pdf (www.gob.mx)

Los principales países de origen de las personas que han solicitado refugio en México este año son Haití, Honduras, Cuba, El Salvador, Guatemala y Venezuela⁵². Las personas migrantes y las personas refugiadas pueden aportar al desarrollo de nuestro país de múltiples maneras, ya sea por medio de su trabajo en diversos sectores, por la transferencia de habilidades y conocimientos, al compartir una nueva cultura y costumbres, así como aportando con el pago de sus impuestos y en algunos casos, generando nuevas oportunidades de empleo.

3.3.7 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, 2012.

El 12 de diciembre del 2000, en Palermo Italia, se firmó el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, mejor conocido como el *Protocolo de Palermo*.⁵³ Dicho Protocolo fue ratificado por México en el 2003 y es el más relevante de todos los instrumentos jurídicos en esta materia, pues es el instrumento internacional que definió por primera vez la 'trata de personas' de una manera integral, abordando todos los aspectos del delito.

Este término es definido como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”. Por lo tanto, el Protocolo de Palermo establece los componentes mínimos necesarios que se deben considerar para prevenir y penalizar este delito. De acuerdo con la definición establecida en el Protocolo de Palermo, los elementos del delito de trata de personas se dividen en tres: conductas, medios, y fines; y son descritos en el siguiente cuadro:



La industria del Turismo y la Hospitalidad es altamente vulnerable a este delito, sobre todo en su modalidad de Explotación Sexual en los Viajes y el Turismo, de la cual hablaremos más adelante. Algo particularmente destacable del Protocolo de Palermo es que establece la atención a víctimas de este delito como un elemento absolutamente necesario dentro del combate al mismo. En este sentido, dentro de las acciones concretas de combate a la Trata, en el año 2012 el Estado Mexicano proclama la *Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos*⁵⁴. En dicha Ley, se agregan varias formas de explotación a las que habían sido descritas por el Protocolo de Palermo, como la mendicidad forzosa, la experimentación biomédica ilícita, la utilización de menores de dieciocho años en actividades delictivas, el matrimonio forzoso o servil y la adopción ilegal de personas menores de dieciocho años.

52 CIERRE_Mayo-2021__1-Junio-2021_.pdf (www.gob.mx)

53 ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf (ohchr.org)

54 Microsoft Word - LGPSEDMTP.doc (senado.gob.mx)

3.3.8 Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes

La Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes en México establece en su artículo 10° que las autoridades federales deberán adoptar medidas de protección especial a NNA que se encuentren en situación de vulnerabilidad por circunstancias específicas, dentro de las cuales se incluyen la situación migratoria o de apatridia⁵⁵.

El artículo 47° es relevante para el tema de este diagnóstico pues refiere que las autoridades federales, estatales, municipales y de la Ciudad de México, deberán tomar las medidas necesarias para prevenir, atender y sancionar los casos en que NNA se vean afectados por: La trata de personas menores de 18 años, abuso sexual infantil, explotación sexual infantil con o sin fines comerciales, o cualquier otro tipo de explotación, y demás conductas punibles establecidas en las disposiciones aplicables.

Los NNA migrantes son especialmente vulnerables a sufrir todos estos tipos de explotación, ya que muchas veces viajan solos, sin sus padres o familiares, por vías inseguras y de manera irregular; además pueden recurrir a intermediarios como coyotes o polleros, quienes se aprovechan de su situación de vulnerabilidad y pueden llegar a explotarlos, comercializarlos y someterlos a todo tipo de trabajos forzosos.

El trabajo infantil no sólo es una violación a los derechos humanos, sino que atenta contra el desarrollo sano y natural de las niñas, niños y adolescentes. En respuesta a esta problemática, en el sector del Turismo y la Hospitalidad en México se creó un Código de Conducta Nacional para proteger a los NNA de este tipo de delitos, el cual se detalla a continuación.

3.3.9 Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo

En el año 2018 el Gobierno de México, a través de la Secretaría de Turismo, estableció una estrategia integral a nivel nacional con el objetivo de sensibilizar a la industria turística del país y difundir las medidas de prevención contra la trata de personas, particularmente cuando afecta a NNA.

*El Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo*⁵⁶ fue creado también para sensibilizar a los turistas y crear conciencia en torno a estos delitos, con el objetivo de fomentar responsabilidades y compromisos en torno al combate a los mismos, que proyecten la imagen de un turismo seguro en México⁵⁷.

En este Código de Conducta se enfatiza la importancia de involucrar a todos los actores de la industria del turismo, entre los que se encuentran: organismos empresariales, instituciones públicas y privadas, y sociedad civil, para promover la difusión del mismo; así como a todos los establecimientos afiliados y que formen parte de su cadena de valor, ya que cada uno se puede convertir en un actor fundamental en la prevención de este delito⁵⁸.

⁵⁵ Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (diputados.gob.mx)

⁵⁶ <https://www.codigodeconducta.mx>

⁵⁷ Código de Conducta Nacional – Secretaría de Turismo (oaxaca.gob.mx)

⁵⁸ Sector Turismo Fundamental En Combate Y Prevención De Trata De Personas Y Trabajo Infantil | Secretaría de Turismo | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

Los objetivos generales del Código son los siguientes:

- ▶ Orientar y comprometer a la industria turística en la prevención, detección y denuncia de la explotación sexual y laboral de NNA.
- ▶ Comprometer a los actores sociales en la implementación de acciones para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población y la protección de los derechos de las NNA.
- ▶ Incidir en la calidad del turista incentivando responsabilidades y compromisos en el sector turístico nacional, lo cual proyecta una buena imagen internacional.
- ▶ Crear una política de responsabilidad social en la industria para la protección de los derechos de las NNA en contra de la trata de personas especialmente la Explotación Sexual y Laboral de Niñas, Niños y Adolescentes⁵⁹.

Si bien el Código de Conducta Nacional es una excelente iniciativa para lograr que todos los actores de la industria turística asuman responsabilidades en torno a la erradicación de diferentes tipos de explotación contra NNA, resultaría esencial desarrollar otro Código de Conducta de carácter general que promueva la protección de todas las personas contra este tipo de delitos, sin importar su edad o su nacionalidad, con especial énfasis en hacer frente a las vulnerabilidades que enfrentan las personas migrantes en este sector y que trataremos a continuación.

59 www.sefotur.yucatan.gob.mx/files-content/general/089cb10d0025541a698d166952fd2137.pdf

TRATA DE PERSONAS, ESCLAVITUD MODERNA Y TRABAJO FORZOSO

4.1 ¿QUÉ ES LA TRATA DE PERSONAS Y CÓMO SE RELACIONA CON LA INDUSTRIA DEL TURISMO?

4.2 LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN LOS VIAJES Y EL TURISMO.

4.3 ESCLAVITUD MODERNA

04

4.1 ¿QUÉ ES LA TRATA DE PERSONAS Y CÓMO SE RELACIONA CON LA INDUSTRIA DEL TURISMO?

Como se mencionó en el apartado anterior, la industria del Turismo y la Hospitalidad es altamente vulnerable al delito de Trata de Personas, especialmente a la Explotación Sexual Infantil y la Prostitución Forzada⁶⁰. La Trata de Personas es considerada como una forma de Esclavitud Moderna, pues es un delito que atenta contra la persona en todos los ámbitos de su vida (psicológico, físico, emocional y social), por medio de la explotación y violación de su dignidad humana. En cuestiones económicas, la trata de personas es uno de los delitos más redituables para el crimen organizado, pues genera más de 150 billones de dólares anuales en el mundo⁶¹.

La Trata de Personas involucra el reclutamiento, traslado y explotación de miles de personas alrededor del mundo; es un delito que viola y transgrede todos los derechos fundamentales de la persona, por lo que debe realizarse un esfuerzo interinstitucional para prevenirla, combatirla y erradicarla.

Las personas tratantes y la delincuencia organizada aprovechan la infraestructura del sector turístico para facilitar estas actividades a los viajeros, por ejemplo, se aprovechan del anonimato y del hecho de que algunos establecimientos turísticos no obligan a sus visitantes a identificarse, lo cual evita que el establecimiento y el personal conozcan la identidad real de sus clientes o lo que están haciendo a puerta cerrada⁶².

Aunado a lo anterior, la cultura de la industria de servicios que tiene como prioridad el satisfacer las solicitudes de sus clientes; la falta de capacitación para detectar señales de alerta relacionadas al delito de trata de personas; el miedo a las represalias en caso de informar presuntos incidentes; y la falta de protocolos de actuación ante estas situaciones, aumentan la vulnerabilidad de la industria del turismo a este tipo de delitos, así como la seguridad de los huéspedes, del personal y de los mismos establecimientos⁶³.

4.2 La Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes en los Viajes y el Turismo.

De acuerdo con el Trafficking In Persons Report del año 2020⁶⁴, se han identificado NNA víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual en todo el mundo, pero con una concentración mayor de víctimas provenientes de Centroamérica y el Caribe, así como Asia del Este.

Frecuentemente la explotación sexual y la trata de NNA ocurren en los mismos espacios en que se desarrolla el comercio sexual de adultos. Los NNA víctimas de este delito la mayoría de las veces son originarios del mismo lugar en que sufren la explotación. No obstante, en algunos casos son trasladados desde otros países o incluso desde otras regiones del mismo país. La explotación sexual comercial en el sector de los viajes y el turismo en México puede ser encontrado sobre todo en centros turísticos como Acapulco, Cancún, Riviera Maya, Los Cabos, Puerto Vallarta⁶⁵, Tijuana, y otras ciudades fronterizas⁶⁶.

En todos los países del Norte, Centro y Sudamérica se da la explotación sexual de NNA en el turismo, claro que en diferentes magnitudes. De acuerdo con numerosas investigaciones sobre este delito, se encontró que el 36% de los turistas sexuales que vienen a México provienen de Estados Unidos o Canadá⁶⁷.

60 <https://www.codigodeconducta.mx>

61 Latin America | A21

62 Idem.

63 <https://www.codigodeconducta.mx>

64 GLOTIP_2020_15jan_web.pdf (unodc.org)

65 Turismo Sexual Infantil en México. El elefante en la habitación del turismo mexicano - Entorno Turístico (entornoturistico.com)

66 Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de Estados Americanos, Organización Internacional para las Migraciones, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Migración. (2006), "La Trata de Mujeres, Adolescentes, Niñas y Niños en México: Un estudio exploratorio en Tapachula, Chiapas"

67 México, el "Bangkok de Latinoamérica" por aumento de turismo sexual - El Sol de México | Noticias, Deportes, Gossip, Columnas (elsoldemexico.com.mx)

Al igual que con el delito de trata de personas, es muy difícil establecer una cifra exacta debido a la clandestinidad, al temor a denunciar, o a la falta de mecanismos accesibles y seguros para denunciarlos⁶⁸; sin embargo, el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) reveló que existen por lo menos 20,000 menores de edad víctimas de este delito⁶⁹.

Este delito se encuentra tipificado en el Capítulo III del Código Penal Federal, en sus artículos 203 y 203 bis, como sigue: “Comete el delito de turismo sexual quien promueva, publicite, invite, facilite o gestione por cualquier medio a que una o más personas viajen al interior o exterior del territorio nacional con la finalidad de que realice cualquier tipo de actos sexuales reales o simulados con una o varias personas menores de dieciocho años de edad, o con una o varias personas que no tienen capacidad para comprender el significado del hecho o con una o varias personas que no tienen capacidad para resistirlo”.

Asimismo, en la Ley General contra la Trata, el artículo 13 menciona que será sancionado con pena de 15 a 30 años de prisión el que se beneficie de la explotación de una o más personas a través de la prostitución, la pornografía, las exhibiciones públicas o privadas de orden sexual, el turismo sexual o cualquier otra actividad sexual remunerada utilizando cualquiera de los medios mencionados en el apartado anterior⁷⁰.

No obstante, el término “turismo sexual” debe quedar en desuso y ha sido replanteado por el término Explotación Sexual Comercial en los Viajes y el Turismo (ESCVT), debido a que el primero pareciera referirse a un tipo de turismo en lugar de lo que es: una actividad delictiva; además de que no sólo los turistas cometen este tipo de delito, sino también personas que viajan por otros motivos, como son los viajeros de negocios o trabajadores temporales. Por lo tanto, se define a la Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes en los Viajes y el Turismo (ESCNNA-VT) como aquellos actos de explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes que se desarrollan en el contexto de los viajes, el turismo o en ambos⁷¹.

El Estudio Global de ECPAT (*End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes*⁷²) sobre la ESCNNA-VT realizado en 2016, refiere que uno de los impactos negativos que ha tenido el crecimiento del turismo internacional es que ha incrementado las oportunidades para la explotación de NNA en destinos como México y Tailandia. De acuerdo con la ECPAT, existe un consenso sobre la relación entre el desarrollo del turismo y este delito, por lo que el sector turismo ha reconocido su responsabilidad social en cuanto al combate de este tipo de explotación⁷³.

Un estudio realizado por ECPAT y EDIAT (Espacios de Desarrollo Integral, A.C.) en Quintana Roo encontró que dentro de las víctimas identificadas de Trata de Personas Con Fines de Explotación Sexual hay población menor de edad tanto migrante como nacional, y que tratándose de niños se registraron casos desde los ocho años, y en caso de niñas, desde los diez años. Si bien es cierto que la explotación de NNA afecta principalmente a las niñas y niños que viven en las comunidades cercanas a los puntos turísticos, las niñas y niños migrantes también suelen llegar a ser víctimas de estos delitos. Las personas víctimas de origen extranjero de este delito provienen de Cuba, Colombia, Brasil, Honduras, Venezuela, Guatemala, Belice y El Salvador; aunque también se reconocieron

68 En México, 20 mil víctimas de turismo y prostitución sexual infantil - Contralinea

69 México, el “Bangkok de Latinoamérica” por aumento de turismo sexual - El Sol de México | Noticias, Deportes, Gossip, Columnas (elsoldemexico.com.mx)

70 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (diputados.gob.mx)

71 INFORME_ESCNNA-VT_CANCUN_2018_ECPAT MEXICO_EDIAC 2a Edicion.pdf (qroo.gob.mx)

72 En español: Acabar con la Prostitución Infantil, la Pornografía Infantil y el Trata de Menores con fines Sexuales

73 Offenders on the Move. Global Study on Sexual Exploitation of Children In Travel and Tourism, ECPAT International & Defence for Children-ECPAT Netherlands, 2016

víctimas provenientes de Italia y Europa del Este⁷⁴.

En este sentido, no sólo es importante concientizar a todos los actores dentro de la cadena de suministro de empresas turísticas sobre los riesgos a los que se ven expuestas las personas trabajadoras migrantes, sino que es necesario seguir fortaleciendo la colaboración entre gobiernos locales, sector privado y sociedad civil para poder asegurar que las zonas turísticas de México sean seguras y libres de explotación.

4.3 Esclavitud Moderna

En la actualidad, 40.3 millones de personas en el mundo son víctimas de Esclavitud Moderna⁷⁵; la cual puede incluir prácticas de trabajo forzoso, matrimonio forzado, trata de personas, servidumbre por deudas y otras prácticas análogas a la esclavitud.

Las personas migrantes son particularmente vulnerables a ser víctimas de los delitos mencionados anteriormente, pues están constantemente expuestas a prácticas ilícitas de reclutamiento informal, retención de documentos, pagos excesivos de tarifas de contratación, aislamiento social y cultural, restricciones a la libertad de movimiento, y ausencia de protección legal. De acuerdo con la OIT, a nivel internacional existen 25 millones de personas que son víctimas de trabajo forzoso; un cuarto de este total son personas trabajadoras migrantes, mientras que 16 millones de las víctimas de trabajo forzoso suelen ser explotadas en el sector privado, principalmente en la industria de la construcción, la agricultura y el trabajo doméstico⁷⁶.

En respuesta a esta problemática, la OIM desarrolla dos iniciativas relacionadas con la defensa de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes. La iniciativa sobre Responsabilidad Corporativa para la Eliminación de la Esclavitud y la Trata (CREST por sus siglas en inglés) de la OIM, que tiene como objetivo aprovechar el potencial de las empresas para defender los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes en sus operaciones y cadenas de suministro.

La responsabilidad social corporativa se refiere a que las empresas deben garantizar no sólo dentro de sus procesos internos el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, sino también que todos los miembros de sus cadenas de suministro (socios, distribuidores y proveedores) cumplan con dichos estándares.

El concepto de debida diligencia se refiere a la responsabilidad que tienen las empresas de identificar, prevenir y mitigar los daños que pueden causar sus operaciones o cualquiera que derive de sus relaciones comerciales. Lo anterior debido a que las empresas pueden estar contribuyendo indirectamente a este tipo de prácticas por medio de sus procesos de reclutamiento, al contratar agencias de colocación que no operen en consonancia con la legislación nacional e internacional o con los estándares de protección de derechos humanos, y cuyos procesos pueden estar atentando contra la integridad de las personas trabajadoras⁷⁷. La debida diligencia por parte de las empresas es esencial para asegurar el respeto a los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras migrantes y evitar que los demás componentes de la cadena de suministro puedan reproducir prácticas de explotación.

74 Informe La Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes en los Viajes y el Turismo. Cancún, México. Una mirada inicial. Espacios de Desarrollo Integral, A.C. y ECPAT México. 2018. INFORME_ESCENNA-VT_CANCUN_2018_ECPAT MEXICO_EDIAC 2a Edición.pdf (qroo.gob.mx)

75 "Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage", Ginebra, 2017. Disponible en: wcms_575479.pdf (ilo.org)

76 Idem

77 iccrsbestpracticeguidanceethicalrecruitment05.09.17_final.pdf

RECLUTAMIENTO ÉTICO Y TRABAJO DIGNO

5.1 STANDARD IRIS

05

Por otro lado, una segunda iniciativa desarrollada por la OIM es el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS por sus siglas en inglés). Esta herramienta funge como apoyo a los gobiernos, agencias de reclutamiento, sector privado y sociedad civil para establecer el reclutamiento ético como una norma dentro de los procesos de contratación a personas trabajadoras migrantes⁷⁸. Para entender más sobre el reclutamiento ético y cómo funciona la Iniciativa IRIS, desarrollamos este apartado.

Durante los años recientes, se ha dado un incremento sustancial en el número de personas que salen de su país de origen en búsqueda de mejores oportunidades laborales; esto aunado a prácticas de reclutamiento irregulares y el desconocimiento respecto a lo que es el reclutamiento ético, son elementos que propician un ambiente ideal para que las condiciones de trabajo forzoso, explotación y violaciones a derechos humanos y laborales de personas trabajadoras migrantes se reproduzcan. Es importante mencionar que las vulnerabilidades de esta población se pueden reproducir también a lo largo de cadenas de suministro de los distintos sectores que involucran a proveedores, productores, distribuidores, comercializadores, pequeñas empresas, grandes industrias, entre otros.

Es debido a lo anterior, que el rol de las empresas en la protección de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes resulta esencial para abolir las prácticas de trabajo forzoso y explotación que atentan contra su integridad y seguridad⁷⁹.

En pro de garantizar migraciones ordenadas, seguras y regulares, así como en la búsqueda de mitigar los abusos hacia las personas trabajadoras migrantes, en México se lanza la Iniciativa IRIS, que consiste en un sistema de certificación internacional voluntaria que surge para comprometer a las agencias de reclutamiento a cumplir con las leyes y normativas en los procesos de reclutamiento laboral y garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras migrante⁸⁰.

IRIS está basado en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, y las convenciones y los estándares de la OIT sobre reclutamiento ético, contratación y las directrices a las empresas para proteger a su personal. Algunos elementos fundamentales de los procesos de reclutamiento ético son: respeto a las leyes y reglamentaciones, promoción de procesos de reclutamiento transparentes y respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

5.1 STANDARD IRIS

La explotación de las personas trabajadoras migrantes normalmente empieza desde la fase de contratación, cuando son obligadas a pagar cuotas excesivas de reclutamiento o a endeudarse para obtener el empleo. El objetivo de IRIS es hacer el reclutamiento de mano de obra internacional justo para todas las partes: desde las personas trabajadoras migrantes, las agencias de reclutamiento, y los empleadores, hasta las instituciones gubernamentales y la sociedad civil involucradas.

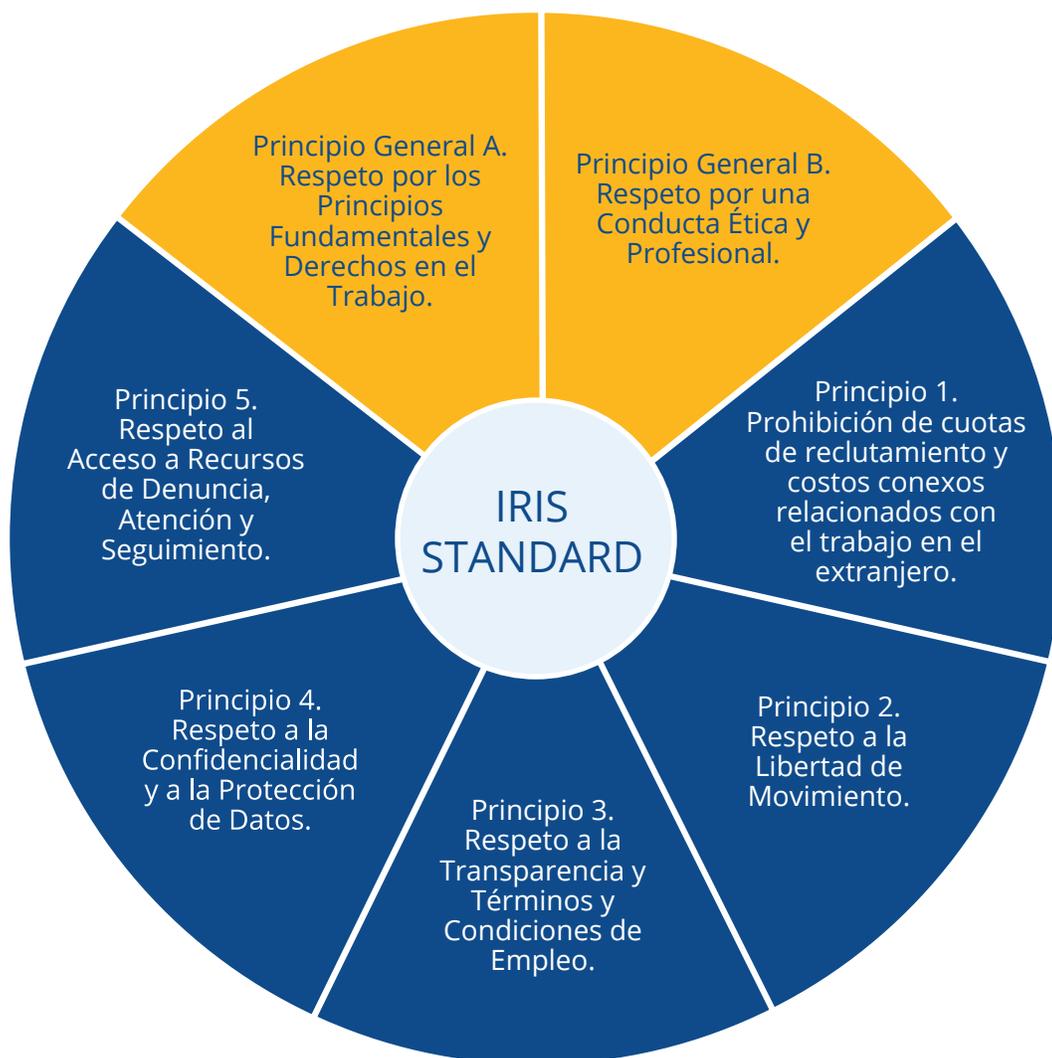
IRIS promueve el respeto a los derechos fundamentales y laborales de las personas migrantes; mejora la transparencia y responsabilidad de las empresas en los procesos de reclutamiento; fomenta el principio de “el empleador paga”; y fortalece políticas, regulaciones y mecanismos, tanto en el sector público, como privado.

Esta iniciativa busca establecer un marco para el reclutamiento internacional e incluye un standard basado en siete principios, dos principios generales y cinco principios específicos, los cuales se detallan a continuación:

⁷⁸ ficha_3_iris_digital.pdf (iom.int)

⁷⁹ ficha_1_iris_digital.pdf (iom.int)

⁸⁰ ficha_2_iris_digital.pdf (iom.int)



El principio A es el Respeto a las leyes y a los derechos fundamentales del trabajo. De acuerdo con este principio es necesario que la agencia cuente con una licencia para dedicarse al reclutamiento, la cual debe de estar vigente. En las empresas deberán existir políticas y protocolos establecidos que prohíban el trabajo forzoso y el trabajo infantil, así como el respeto a la libertad de asociación y la no discriminación en el trabajo.

El principio B es el Respeto por una conducta ética y profesional, el cual está enfocado en asegurarse de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad y respeto. Es responsabilidad de la persona reclutadora velar por los intereses de las personas trabajadoras durante todo el proceso de reclutamiento, para esto, se debe establecer un sistema de monitoreo regular de empleadores y socios comerciales. El reclutador debe establecer también acuerdos de servicio con los empleadores que tengan disposiciones como: no cobrar comisiones o costos relacionados con el reclutamiento y prohibir cualquier tipo de subcontratación.

Principio 1. Prohibición de cuotas de reclutamiento y costos conexos relacionados con la contratación. Basándose en el principio de que el empleador asume los costos, esta política se centra en transferir el costo del reclutamiento al empleador, y debe estar claramente estipulada en los acuerdos de servicio y contratos con los socios comerciales. Es necesario que exista un mecanismo de monitoreo para asegurarse de que este principio sea cumplido debidamente.

Principio 2. Respeto por la libertad de movimiento, cuyo objetivo es evitar que los reclutadores, empleadores y/o socios comerciales retengan los pasaportes de las personas trabajadoras u otros documentos de identidad. Asimismo, es importante asegurarse de que no haya cláusulas en el contrato que le impidan abandonar su trabajo o rescindir del mismo.

Principio 3. Respeto por la transparencia de los términos y condiciones de empleo. Cuatro elementos básicos: 1) Contrato escrito con la persona trabajadora donde se estipulan los términos de reclutamiento; 2) Acuerdo de servicio con empleador que tenga disposiciones sobre el no cobro de comisiones y prohibición de cualquier cambio en el contrato sin conocimiento del trabajador y del reclutador; 3) contrato laboral por escrito antes de que la persona trabajadora abandone su país de origen, el cual debe ser sencillo y fácil de entender, en el idioma de la persona trabajadora, y deberá incluir los elementos básicos como pago, duración del contrato, detalles de transportación, alojamiento, horario de trabajo, vacaciones, y no debe ser engañoso de ninguna manera; 4) proporcionar capacitación inicial previo a la partida.

Principio 4. Respeto a la confidencialidad y protección de datos. El reclutador debe tener políticas establecidas para manejar los datos personales de las personas trabajadoras, y debe asegurarse de que todo el personal esté capacitado sobre las mismas. Las personas trabajadoras deberán dar su consentimiento informado.

Principio 5. Respeto al acceso a recursos de denuncia, atención y seguimiento. Se debe garantizar el acceso efectivo a recursos de protección y mecanismos de denuncia y reparación a los trabajadores, y debe existir un seguimiento a las quejas y problemas que pudieran surgir en los empleos, sin existir represalias o despidos injustificados.

Los principios del Standard IRIS buscan el beneficio multisectorial de todos los actores involucrados en los procesos de reclutamiento y contratación de personas migrantes. A las **empresas** las beneficia al aumentar la productividad de sus trabajadores, pues el desempeñarse en un ambiente laboral ético y digno, donde sus **necesidades sean tomadas en cuenta y sus derechos sean respetados**, refuerza el compromiso de la persona con su trabajo; lo cual a su vez se traduce en una **reducción en las tasas de rotación**, disminuyendo los gastos de contratación y capacitación al nuevo personal. Además, al tener a una persona comprometida con el puesto se ofrecen servicios de mayor calidad, y al respetar los derechos humanos de todo el personal, se disminuye el riesgo de multas y sanciones.

En cuanto al **sector público**, IRIS también apoya a los gobiernos en su deber de **promover el reclutamiento ético y la equidad en la contratación**, tanto cuando actúan como empleadores como cuando reglamentan la contratación y proporcionan servicios de vinculación laboral, ya sea a través de los ministerios del trabajo y de las agencias públicas de empleo, como de los inspectores laborales y especialistas en reglamentación. Además, IRIS también es una herramienta que apoya al gobierno en su responsabilidad de velar porque los acuerdos bilaterales y multilaterales de migración laboral incluyan mecanismos de supervisión en la contratación de personas migrantes⁸¹.

El objetivo final de promover el reclutamiento ético de mano de obra internacional es lograr que todos los actores involucrados alineen sus procesos de contratación a los principios y directrices internacionales del trabajo digno, y ayudar a reducir los índices de explotación de personas trabajadoras migrantes. El papel del gobierno en estos procesos es indispensable, pues se necesita fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes a través de la regulación de estos procesos de contratación, de las agencias reclutadoras y de los programas de movilidad laboral bilaterales y multilaterales.

A continuación, se describen brevemente algunos de los programas de movilidad laboral existentes en México y se analiza cómo podrían relacionarse con la industria del Turismo y la Hospitalidad.

81 ficha_3_iris_digital.pdf (iom.int)

PROGRAMAS DE MOVILIDAD LABORAL EN MÉXICO

6.1 EL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES
MÉXICO – CANADÁ (PTAT)

6.2 ACUERDO DE COOPERACIÓN EN MATERIA DE MOVILIDAD
LABORAL ENTRE MÉXICO Y GUATEMALA

6.3 PROGRAMA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNA

06

6.1 EL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO – CANADÁ (PTAT)

En 1974 los Gobiernos de México y Canadá firmaron un “Memorándum de Entendimiento” para instaurar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT), el cual fue constituido para satisfacer la demanda de mano de obra calificada de los empleadores canadienses y promover la movilidad laboral temporal de trabajadores agrícolas mexicanos de manera ordenada, segura, legal, informada y circular⁸².

A lo largo de su historia, el PTAT ha colocado a más de 400.000 trabajadores agrícolas. Durante los inicios del programa, el número de trabajadores agrícolas enviados a Canadá anualmente apenas superaba los doscientos, sin embargo, en la actualidad el número asciende a más de 25.000 trabajadores enviados por año y distribuidos en nueve entidades canadienses.

No obstante, el PTAT ha presentado diversas áreas de oportunidad y desafíos en la implementación del programa, empezando porque en algunas provincias las personas trabajadoras no cuentan con derecho de asociación y las licencias requeridas para las agencias de reclutamiento no son un requisito en todas las provincias. Asimismo, los Consulados enfrentan retos en su papel como mediadores de conflictos y defensores de los trabajadores, por ejemplo, en el tema del cobro de cuotas por consultores de inmigración, entre otros. Por lo anterior, es necesario seguir trabajando en el fortalecimiento de este Programa y en el apego de todas las agencias a los lineamientos de reclutamiento ético.

A pesar de esto, el PTAT puede ser un ejemplo de cooperación bilateral para desarrollar nuevas propuestas de programas de movilidad laboral enfocados a vincular a personas trabajadoras migrantes a diferentes sectores laborales en México, entre los que podrían destacar el sector del Turismo y la Hospitalidad, el sector restaurantero y el sector servicios. Uno de los lineamientos del PTAT menciona que el programa está sujeto a la demanda de mano de obra por parte de los empleadores canadienses y que dependerá de los espacios registrados por dichos empleadores ante el Servicio Nacional del Empleo en México⁸³. Dicha estrategia también puede ser utilizada por el sector del Turismo y la Hospitalidad, estableciendo previamente los perfiles de puesto que se necesitan y los espacios que se tienen para contratar a personas migrantes. Asimismo, el hecho de que la gestión y aplicación al programa se realice de manera personal y directa ante las oficinas del SNE, elimina el riesgo a ser víctima de fraude por agencias reclutadoras irregulares, además de que el proceso es completamente gratuito.

⁸² DML_1.2.2_Lineamientos_PTAT_19_03_29.pdf (www.gob.mx)

⁸³ Idem

6.2 ACUERDO DE COOPERACIÓN EN MATERIA DE MOVILIDAD LABORAL ENTRE MÉXICO Y GUATEMALA

A partir de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996 y la repatriación voluntaria de las poblaciones guatemaltecas refugiadas en México, la relación entre el gobierno mexicano y el guatemalteco tomó un nuevo impulso fundado en el diálogo político, el incremento de los flujos comerciales y la cooperación bilateral. Desde entonces se han firmado más de 40 acuerdos bilaterales entre ambos gobiernos, casi veinte de ellos entre 2014 y 2017, lo cual refleja el compromiso de ambos países para fortalecer la cooperación, lo que se traduce en un mayor desarrollo, seguridad y prosperidad, particularmente para las poblaciones que habitan en la zona fronteriza⁸⁴.

El 07 de agosto de 2014 se firma el Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre los Estados Unidos Mexicanos y la República de Guatemala. Los objetivos de dicho Acuerdo son los siguientes: 1) Establecer las bases para que las Partes lleven a cabo actividades de cooperación e intercambio de información en materia laboral a fin de contar con información suficiente sobre las características de los trabajadores migrantes temporales, que permitan el diseño de Políticas Laborales adecuadas y necesarias; 2) Crear un observatorio laboral que permita analizar las condiciones que enfrentan los trabajadores migrantes temporales, así como fortalecer los mecanismos para el monitoreo de flujos migratorios laborales entre México y Guatemala, en coordinación con otras dependencias competentes; 3) Diseñar políticas laborales activas para generar, entre ambos gobiernos, mecanismos legales, seguros y ordenados destinados a los trabajadores migrantes temporales tanto mexicanos como guatemaltecos, en coordinación con otras dependencias competentes en el ámbito migratorio; 4) Colaborar para asegurar el pleno respeto a los derechos de los trabajadores de ambos países, a través de esquemas apropiados de difusión y verificación entre las autoridades migratorias, a fin de garantizar condiciones de trabajo digno y decente⁸⁵.

⁸⁴ México-Guatemala (sre.gob.mx)

⁸⁵ Convenio_Cooperacion_Laboral_Mexico_y_Guatemala_7-8-2014.pdf (mintrabajo.gob.gt)

6.3 PROGRAMA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNA

Es un subprograma del Servicio Nacional del Empleo que apoya a las personas solicitantes de empleo que requieren trasladarse a entidades federativas, municipios o localidades distintas a su lugar de residencia, con fines ocupacionales, para ocupar un puesto de trabajo acorde a su perfil laboral. Este mecanismo trabaja principalmente con dos sectores:

a) Sector agrícola: Se enfoca en atender a jornaleros agrícolas o solicitantes de empleo dedicados a actividades del campo, que, a petición de los empleadores, desamplan labores estacionales propias de este sector, y que tengan disponibilidad para cambiar de residencia de manera temporal.

b) Sector industrial y de servicios: Se enfoca en atender a solicitantes de empleo para facilitar su vinculación laboral a oportunidades de trabajo identificadas en el sector industrial y de servicios, y que tengan disponibilidad para cambiar de residencia de manera temporal y/o permanente.

Dado que en México existe la tarjeta de visitante de trabajador fronterizo, exclusiva para personas de nacionalidad guatemalteca y beliceña, un área de oportunidad que podría ser aprovechada bajo este permiso de trabajo sería las oportunidades laborales que existen en el sector Turismo y Hospitalidad en los estados de Quintana Roo y Campeche, los cuales, como se mencionó anteriormente, han sido poco explorados.

**REPORTE DE TRES
PROGRAMAS EJEMPLARES EN EL
RECLUTAMIENTO DE PERSONAS
TRABAJADORAS MIGRANTES**

07

FUNDACIÓN MANPOWER GROUP.

Como parte de la agencia de reclutamiento Manpower Group, la misión de Fundación Manpower es aportar y respaldar programas dirigidos a impulsar el empleo, autoempleo y capacitación de jóvenes y personas en situación de discriminación laboral⁸⁶. El programa está enfocado a favorecer la inclusión de diferentes grupos: personas con discapacidad, adultas mayores, refugiadas, migrantes, y pertenecientes a la comunidad LGBTTIQ. En el caso de las personas adultas mayores, se consideran a partir de los 50 años, pues se ha descubierto que en la mayoría de las ofertas laborales el rango de edad es muy reducido. El servicio se da en temas de reclutamiento y elaborando estudios demográficos de vulnerabilidad.

Es una buena práctica pues además de trabajar a favor de la inclusión laboral y el reclutamiento de personas en situación de vulnerabilidad, se realizan cursos de sensibilización, y se da un seguimiento total de los candidatos para asegurarse de que las condiciones laborales en las que trabajan sean óptimas y que el empleo sea el que se les prometió. Para poder trabajar en este reclutamiento, manejan aproximadamente 80 alianzas con diferentes organizaciones nacionales e internacionales como Programa Casa Refugiados, Asylum Access, COMAR, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), entre otras⁸⁷. Cada mes se genera un concentrado de vacantes actualizado y se les envía a estos aliados. Asimismo, se publican las vacantes en diferentes portales de búsqueda de empleo como OCC, Indeed, LinkedIn, y se promueve la inclusión laboral.

Además, trabajan de la mano con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pues se les envía el concentrado de vacantes y la Secretaría manda a las personas interesadas y que les gustaría participar en un proceso con Fundación Manpower. Respecto al trabajos con grupos de personas migrantes o refugiadas, se solicita que ya tengan la documentación necesaria para laborar, como su Número de Seguridad Social, CURP y RFC, pues la Fundación sólo hace propuestas laborales formales y esos requisitos son indispensables.

⁸⁶ Fundación ManpowerGroup | ManpowerGroup México, Caribe y Centroamérica

⁸⁷ Alianzas y Convenios | Fundación ManpowerGroup

PROGRAMA RADAR, MÉXICO-EE.UU.

Es un programa creado por ProDESC, *El Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C.*⁸⁸, con el objetivo de contribuir a la erradicación de las violaciones a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes durante los procesos de reclutamiento para trabajadores temporales en Estados Unidos, así como crear incentivos para que todos los actores que se benefician de este sistema contribuyan al ejercicio de procesos de reclutamiento más éticos.

El programa funciona por medio de una base de datos de reportes sobre violaciones a los derechos laborales; posteriormente se investigan las cadenas de suministro (proceso de producción y distribución) vinculadas a esas violaciones; y se notifica a las y los empleadores involucrados, actores de la cadena de suministro, y organismos gubernamentales encargados de hacer cumplir la legislación en materia de derechos laborales en el proceso de reclutamiento⁸⁹.

El protocolo de actuación del Programa Radar está conformado por los siguientes pasos:

1. Recolectar información y registrar los abusos cometidos durante el proceso de reclutamiento en la plataforma RADAR.
2. Investigar a las cadenas de suministro.
3. Notificar sobre los abusos a todos los actores involucrados: empleadores, empresas que tienen políticas de responsabilidad social empresarial o códigos de conducta, y agencias de reclutamiento. Asimismo, notificar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sobre los abusos cometidos por las agencias de reclutamiento para que pueda realizar la inspección laboral pertinente.
4. Ofrecer alternativas de reclutamiento ético viables a los empleadores.
5. Alimentar la base de datos del Programa RADAR incorporando toda la información acerca del reporte, la investigación de las cadenas de suministro y las notificaciones a la plataforma tecnológica del programa.

El Programa Radar es un mecanismo de vigilancia ejemplar por parte de las organizaciones de la sociedad civil, pues no sólo aboga por mejorar las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes, sino que fortalece el compromiso y la responsabilidad social de los distintos actores dentro de las cadenas de suministro y aboga por una rendición de cuentas en los casos de abuso.

88 PRODESC es una organización feminista con alcance transnacional y visión interseccional de la defensa de los derechos humanos, fundada en 2005. Sobre Nosotros - ProDESC

89 Programa RADAR - ProDESC

“PROMOVIENDO EL RECLUTAMIENTO Y EMPLEO DIGNO”: UNA HERRAMIENTA GUÍA PARA LOS HOTELES DE QATAR⁹⁰

“Promoviendo el reclutamiento y empleo digno” es una nueva herramienta desarrollada en el año 2020, que busca fortalecer los estándares de contratación y empleo justos en la industria del turismo y la hospitalidad en Qatar. Dicha herramienta proporciona un conjunto de recursos adaptados a los hoteles, así como pasos prácticos que pueden tomar para promover el trabajo decente y reforzar las prácticas de reclutamiento ético. Esto incluye una guía específica del sector turismo para los reclutadores de mano de obra internacional y los proveedores de servicios, listas de verificación fáciles de usar y ejemplos de buenas prácticas que los gerentes pueden adaptar.

El desarrollo de esta guía involucró la colaboración de más de cuarenta representantes de la industria hotelera en Qatar; el Ministerio del Trabajo, Desarrollo Administrativo y Asuntos Sociales; la Oficina de Proyecto de la OIT en Qatar; el Instituto de los Derechos Humanos y Empresas; así como la Asociación Internacional de Turismo (ITP por sus siglas en inglés)⁹¹.

Esta guía desarrollada en Qatar podría ser tomada como ejemplo de cooperación intersectorial para desarrollar una guía similar dirigida al sector turístico en México, que incluya recursos y herramientas para los empleadores y cadenas hoteleras con el objetivo de que puedan mejorar sus prácticas de reclutamiento y contratación, basándose en las directrices y los principios del reclutamiento ético y el trabajo digno, así como una estrategia para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas migrantes en la industria turística, partiendo de las vulnerabilidades que enfrentan las personas trabajadoras migrantes en el sector.

⁹⁰ Human-Rights-Guidance-Tool-for-Qatar-Hotels-FINAL-ONLINE.pdf (sustainablehospitalityalliance.org)

⁹¹ New guidance tool supports fair recruitment and employment in Qatar hospitality sector – Sustainable Hospitality Alliance

BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN EL SECTOR DEL TURISMO Y LA HOSPITALIDAD EN MÉXICO

8.1 ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

8.2. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES.

08

8.1 ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Como parte del análisis de las entrevistas realizadas a los actores clave en la industria, en primer lugar, se identificaron cuáles son las áreas de oportunidad, retos y necesidades que ellos identifican como prioritarias para poder mejorar el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes. Estas áreas de oportunidad se detallan en la siguiente tabla:

01	Es necesario crear una mayor conciencia y sensibilización en los empleadores respecto a las condiciones y vulnerabilidades que enfrentan las personas migrantes, las diferencias entre una persona migrante y una refugiada, así como las aportaciones con las que las personas trabajadoras migrantes pueden contribuir a sus empresas, para lograr que más empleadores aperturen sus vacantes a esta población.
02	Actualizar a los empleadores, las instituciones bancarias, la Secretaría de Hacienda y todas las instituciones involucradas en este reclutamiento, sobre el tema de la documentación necesaria para poder contratar a una persona trabajadora migrante en México, con el objetivo de poder facilitar sus procesos de contratación e integración al país.
03	La discriminación, tanto a nivel laboral como social, sigue estando presente en todas las comunidades. Un área de oportunidad muy importante es aumentar la sensibilización de la sociedad civil en torno a las vulnerabilidades que atraviesan las personas migrantes. Resulta muy importante también sensibilizar a todo el staff de la industria turística, con el objetivo de lograr una mayor aceptación e integración desde antes de que comiencen a laborar ahí.
04	Existen empresas que contratan a personas migrantes en situación irregular y se aprovechan de esta condición de vulnerabilidad para explotarlos, abusar de ellos, o no cumplir con el pago prometido, por lo que se necesita una mayor regulación de las empresas y agencias de reclutamiento.
05	Aumentar la difusión de información entre las personas trabajadoras migrantes respecto a las instituciones públicas y privadas que les pueden otorgar atención y los puedan apoyar para defender sus derechos humanos y laborales.
06	Mejorar la coordinación interinstitucional entre instituciones gubernamentales, sector privado, y organizaciones de la sociedad civil, para lograr una mayor y mejor inserción de personas trabajadoras migrantes.
07	Desarrollar información cuantitativa y cualitativa para poder generar indicadores, así como identificar las nacionalidades, para poder definir de dónde vienen los flujos y en qué comunidades existe una mayor oportunidad de vinculación laboral.
08	Desarrollar un sistema tecnológico de medición, diagnóstico y mapeo de las personas trabajadoras migrantes que puedan ubicar las comunidades en las que residen y las opciones de empleo cercanas a ellas.
09	Se debe aumentar el número de empleadores y empresas interesadas en el tema de contratación de personas trabajadoras migrantes, fomentando un compromiso con la inclusión de esta población.
10	Se debe trabajar en políticas públicas que faciliten mayores oportunidades de inserción para las personas migrantes, por ejemplo, mayores facilidades para abrir una cuenta bancaria, obtener un crédito o incluso conseguir un aval para poder rentar una vivienda.
11	Que se dé un mayor seguimiento por parte del Servicio Nacional del Empleo y de las agencias de reclutamiento a las condiciones en las que laboran las personas migrantes después de ser contratadas; que exista un monitoreo para asegurarse de que las empresas realmente cumplan con lo que les ofrecen, que les den prestaciones, y condiciones dignas de trabajo.
12	De acuerdo con el Servicio Nacional del Empleo, en México existe una informalidad de un 50%, y con la pandemia se ha complicado aún más la colocación en empleos formales.
13	El RACT debe de ser revisado, porque algunas agencias subcontratan o no reportan adecuadamente la información estadística. El contar con un registro de agencias de colocación privadas serviría para detectar fraudes, dar un seguimiento más puntual a las agencias que trabajan de manera irregular y detectar ofertas fraudulentas.
14	Debería haber una colaboración más estrecha entre la Unidad de Trabajo Digno de la STyPS y el Servicio Nacional del Empleo para establecer un protocolo de seguimiento a las empresas de manera que se garantice que operan de manera regular basadas en el reclutamiento ético.
15	Desarrollar políticas de sanción del delito de fraude pues no está tipificado en los códigos penales, así como mecanismos de mitigación de actividades que atenten contra los derechos laborales.

8.2. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES.

Asimismo, como parte de las entrevistas con los actores clave, se analizaron las buenas prácticas que llevan a cabo en los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes, así como buenas prácticas en torno al combate a la discriminación y la xenofobia, y ante la COVID-19.

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO POR PARTE DEL SECTOR PÚBLICO:

01

Organización: Servicio Nacional del Empleo y todas sus representaciones estatales.

Título de la buena práctica: Estrategia “Abriendo espacios”.

Objetivo: Atención y vinculación laboral de grupos vulnerables, incluyendo a personas migrantes.

Descripción: La estrategia “Abriendo espacios”, tiene como objetivo vincular con las empresas a todos y todas las buscadoras de empleo, fomentando la inclusión de cualquier grupo vulnerable, y las personas migrantes están contempladas como uno de ellos. Asimismo, se realizan ferias de empleo específicas para personas migrantes en la frontera norte y en la frontera sur. Existe una Red de vinculación laboral, donde se comparten los requerimientos de perfiles, las temporalidades, se presentan datos laborales, estadísticos, de la ENOE, de los sectores más demandantes. En esta misma red se abordan los temas referentes a personas migrantes y refugiadas.

Ventajas: Se reconoce la necesidad de ser inclusivos con las personas trabajadoras migrantes. No hay discriminación por ser de otra nacionalidad, se les da la misma atención que a cualquier otro buscador de empleo.

BUENAS PRÁCTICAS POR PARTE DE LAS AGENCIAS DE RECLUTAMIENTO:

01

Organización: Fundación Manpower Group

Título de la buena práctica: Estrategia “Currículum a ciegas”.

Objetivo: Favorecer la inclusión y contratación de jóvenes y personas en situación de discriminación laboral.

Descripción: Alineado al tema de la inclusión laboral, se maneja un CV sólo con iniciales, sin datos de género, nacionalidad o edad, únicamente con su experiencia académica, experiencia profesional, sus competencias laborales y los conocimientos informáticos o de algún otro idioma.

Ventajas: Por medio de esta estrategia, se fomenta que todas las vacantes estén abiertas a todas las personas pertenecientes a grupos vulnerables.

02

Organización: Fundación Manpower Group

Título de la buena práctica: Comité de diversidad e inclusión.

Objetivo: Trabajar para favorecer a grupos vulnerables como personas con discapacidad, adultas mayores, refugiadas, migrantes, y pertenecientes a la comunidad LGTBTTIQ.

Descripción: Se creó un comité de diversidad e inclusión para favorecer a grupos vulnerables, así como subcomités que se encargan de cada uno de estos grupos de vulnerabilidad.

Ventajas: Se pregunta al staff a nivel nacional quién quiere pertenecer a cada uno de estos subcomités y se les capacita, con el objetivo de que todos los estados cuenten con especialistas de inclusión, y que se tenga un mayor alcance. Asimismo, se desarrolló un folleto donde se explica la diferencia entre una persona refugiada y una persona migrante, así como una infografía al respecto, y se les proporciona a las empresas para sensibilizarlos en el tema.

92 ANEXO-NOTICIAS-FISCALES-2021-166.pdf (imcp.org.mx)

93 Fundación ManpowerGroup | ManpowerGroup México, Caribe y Centroamérica

BUENAS PRÁCTICAS POR PARTE DE LAS AGENCIAS DE RECLUTAMIENTO:

03

Organización: Fundación Manpower Group

Título de la buena práctica: Estrategia de seguimiento posterior a la contratación.

Objetivo: Dar un seguimiento puntual a las condiciones laborales después de haber vinculado a una persona buscadora de empleo con una empresa.

Descripción: Toda persona contratada por Fundación Manpower Group tiene un seguimiento puntual durante cuatro momentos posteriores a la contratación: después de 1 mes, 3 meses, 6 meses y un año. Se realiza una entrevista tanto con la persona contratada como con el jefe inmediato, en la cual se monitorea si las actividades ofertadas son las mismas que están realizando.

Ventajas: Se realiza un seguimiento en cuanto a cuestiones de pago, prestaciones de ley, si les están pagando el sueldo que les prometieron, si las condiciones laborales son justas. Fundación Manpower Group no negocia con empresas que laboren bajo esquemas turbios, deben de otorgar todas las prestaciones de ley a las personas trabajadoras. Se investigan todas las condiciones de la vacante antes de promoverlas.

BUENAS PRÁCTICAS EN TORNO AL COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA XENOFOBIA:

01

Organización: Oficina de Atención a Migrantes del Ayuntamiento de Mérida.

Título de la buena práctica: Integración de la población migrante a la sociedad meridana.

Objetivo: Fomentar la inclusión de las personas migrantes que viven en Mérida y combatir la discriminación y la xenofobia.

Descripción: Por medio de grupos focales organizados con personas provenientes de otros países, personas migrantes del interior del país y de otras partes del estado, se busca fomentar la inclusión de las personas migrantes. Asimismo, se han grabado narrativas de personas migrantes, con la finalidad de promover la aceptación por parte de la sociedad meridana. Dichas narraciones se convertirán en spots como parte de una campaña audiovisual, que reconozca la aportación de la población migrante en cultura y economía.

Ventajas: Los grupos focales han derivado en procesos de convivencia e intercambio entre personas meridianas y personas migrantes de diferentes países, estados y municipios; lo cual promueve la integración social y cultural de esta población a la comunidad de acogida, y disminuye los procesos de discriminación y xenofobia.

BUENAS PRÁCTICAS EN TORNO A LA COVID-19:

01

Organización: Ayuntamiento de Mérida.

Título de la buena práctica: Programa “Mérida nos une”.

Objetivo: Que la sociedad civil de fuera promoviera sus capacidades para atender a personas que no tenían los recursos y no podían trabajar.

Descripción: El Ayuntamiento de Mérida trabajó con sociedad civil en el programa “Mérida nos une”, en el que gente de fuera promovía sus capacidades para atender a personas que no tenían los recursos y no podían trabajar. Por medio de este programa, se unieron especialistas desde la sociedad civil para dar respuesta a las necesidades de la sociedad que surgieron por la COVID-19.

Ventajas: Se unieron grupos civiles, religiosos, académicos, profesionistas, entre otros.

Esta iniciativa fue dirigida a población migrante y no migrante, pero también se trabajó muy de cerca con la zona de invasión de Mérida, donde la mayoría son personas migrantes, gente de otras partes del país, y de Sudamérica.

RECOMENDACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

09

La falta de regulación y aplicación de la legislación en los procesos de contratación de mano de obra internacional; la discriminación, el racismo y la xenofobia que prevalecen en algunos contextos; así como la necesidad de fortalecer canales de información y capacitación respecto al reclutamiento ético y el trabajo digno, provocan que las personas trabajadoras migrantes se encuentren en mayor riesgo de ser víctimas de delitos o de sufrir violaciones a sus derechos humanos y laborales. Por lo anterior, es necesario desarrollar y fortalecer las capacidades institucionales del sector privado, en especial el de la industria turística en México, dado que es un área poco vinculada en materia de inserción laboral de personas migrantes. Para ello, también es necesario el fortalecimiento de capacidades y desarrollo de mecanismos que mitiguen las necesidades de instituciones gubernamentales que están involucradas en los procesos de vinculación laboral de personas trabajadoras migrantes; así como canales más sólidos con la sociedad civil, de cara a una gestión de la migración en este sector, de manera que se pueda lograr una mayor protección, segura y eficaz, de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes. Las recomendaciones que se considera pertinente desarrollar por cada sector se detallan a continuación:

SECTOR PRIVADO

Fortalecimiento de capacidades

Respecto al sector privado, resulta de suma importancia desarrollar una estrategia conjunta de fortalecimiento de capacidades de las empresas turísticas y cadenas hoteleras, por medio de la capacitación y la sensibilización, en especial en torno a las características y los desafíos que enfrenta la población migrante en su inserción laboral, así como sobre los permisos de trabajo y los procedimientos necesarios para contratar a personas migrantes en México. Lo anterior con el objetivo último de amplificar y diversificar el sector de inserción laboral de las personas migrantes hacia la industria turística, pues antes de poder realizar este tipo de contrataciones, deberán aprender cuáles son los procedimientos necesarios para hacerlo de una manera ética y basándose en el principio de trabajo digno. Las capacitaciones también buscarán combatir la discriminación y hacer frente a las prácticas de xenofobia que pudiesen existir en los entornos laborales, con el objetivo de facilitar la integración de personas migrantes, tanto social como laboral, a este sector.

Diversificar sectores de inserción laboral

En la industria del Turismo y la Hospitalidad en México, existe una gran fuente de empleo tanto para las personas locales como para las personas migrantes, pues existe una demanda constante de mano de obra en el sector. Lo anterior denota la posibilidad de ampliar y diversificar los sectores de inserción laboral de las personas migrantes hacia la industria del Turismo y la Hospitalidad, pues de acuerdo con los Principios Generales y Directrices sobre Contratación Equitativa⁹⁴, para mejorar las condiciones de la Migración laboral es necesario evaluar las necesidades y la demanda del mercado de trabajo para alinearlas a las contrataciones. Además, de acuerdo con el World Travel and Tourism Council (Consejo Mundial de Viajes y Turismo), en 2017 el turismo fue el sector número uno en aportaciones al Producto Interno Bruto en México, pues recibió 166 mil millones de dólares, que se reflejó en el 16% del PIB total del país⁹⁵. En 2019, aportó el 8.7% del PIB nacional y México recibió 44.7 millones de turistas extranjeros, generando 24,816 millones de dólares⁹⁶. Sin embargo, la industria del turismo fue uno de los sectores más impactados en México debido a la pandemia por COVID-19; en el segundo trimestre de 2020⁹⁷, la aportación del turismo al PIB nacional representó sólo el 1.7%.

Las personas trabajadoras migrantes podrían hacer grandes contribuciones al sector turístico, no sólo al aportar nuevas habilidades y conocimientos, sino porque podrían reducirse las tasas de rotación de personal, pues el hecho de tener un trabajo digno y contar con una condición de estancia regular los volvería más comprometidos con su puesto trabajo, y eso disminuiría los costos en materia de reclutamiento, capacitación y rotación de personal.

Combate a la trata de personas y la explotación de personas migrantes en el sector

⁹⁴ Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (ilo.org)

⁹⁵ Turismo en México, el sector que más aporta al producto interno bruto (forbes.com.mx)

⁹⁶ México recibió 44,7 millones de turistas en 2019, un 8% más | Economía (hosteltur.com)

⁹⁷ PIB: aportación trimestral de actividades económicas México 2021 | Statista

El papel de la industria del turismo en la erradicación y el combate a la trata de personas ha sido reconocido mundialmente, por lo que se necesita multiplicar esfuerzos y fortalecer a la industria por medio de capacitaciones centradas en el combate a este delito, tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores. En este sentido, podría desarrollarse primero un programa de fortalecimiento de capacidades dirigido al sector privado, centrado en las características del delito de Trata de Personas y Explotación Sexual en el sector, así como las maneras de combatirlo. Posteriormente, podría desarrollarse una campaña de difusión y combate a la Trata de personas y explotación de personas migrantes en la industria del Turismo, lo anterior con el fin de disminuir el número de personas migrantes que es explotada en el sector de los viajes y el turismo.

SECTOR PÚBLICO

Fortalecer el sistema de monitoreo y seguimiento a condiciones de trabajo

Por parte del sector público, es importante desarrollar un sistema de monitoreo sobre las condiciones en que las personas trabajadoras migrantes son reclutadas para trabajar en el sector turismo, y un seguimiento a las condiciones en que laboran. Si bien en el estado de Yucatán existe un flujo constante de movilidad laboral mediante el cual un gran número de personas, tanto locales como extranjeras, son capacitadas para irse a trabajar a la Riviera Maya en el sector del Turismo y los Servicios, es necesario un seguimiento puntual por parte de las autoridades para revisar las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes antes, durante y después de finalizar el contrato laboral. El Convenio 097 sobre los trabajadores migrantes de la Organización Internacional del Trabajo refiere que los Estados Parte deberán desarrollar un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre un empleador y una persona trabajadora migrante y que éstos deberán contener disposiciones sobre sus condiciones de trabajo⁹⁸.

Además de reducir el riesgo a ser víctimas de explotación y otras vulnerabilidades que atraviesan las personas migrantes, uno de los objetivos de los procesos de reclutamiento ético es vincular a personas potencialmente capacitadas con ofertas de trabajo idóneas, por lo que constituye una oportunidad para gestionar los procesos de movilidad humana y reducir las brechas de desigualdad, generando beneficios tanto para las personas trabajadoras migrantes, como para los países de tránsito y destino.

Desarrollo de un sistema de monitoreo e identificación de agencias de reclutamiento irregulares

Aunado a lo anterior, resulta necesario desarrollar y fortalecer los sistemas de monitoreo e identificación de prácticas irregulares de agencias de reclutamiento no registradas ante la Secretaría del Trabajo, que permita conocer cuántas personas migrantes han sido sujetas a condiciones de explotación o de violación a sus derechos humanos y laborales por medio de estas agencias o reclutadores irregulares, para poder darle un seguimiento interinstitucional y poder regular las condiciones de este reclutamiento. Con este sistema de monitoreo, podrían desarrollarse las medidas necesarias para buscar la regularización de todas las agencias de reclutamiento que operan en México y fortalecer su vigilancia, con el fin de garantizar un trabajo digno para todas las personas migrantes.

Impulsar mesas de trabajo multisectoriales

Además, será necesario impulsar mesas de trabajo en los distintos estados y ciudades donde la industria del Turismo y la Hospitalidad sea más próspera, con el objetivo de fomentar la inserción laboral e integración de la población migrante, que promueva, por ejemplo, políticas internas de protección a sus derechos, desde la fase de reclutamiento hasta el final de su contrato laboral. Dichas políticas deberán estar alineadas con los estándares internacionales de protección a las personas trabajadoras migrantes y de reclutamiento ético.

Dichas mesas podrían desarrollarse con la colaboración de representantes del sector público, sector privado y sociedad civil, con el objetivo de identificar necesidades y áreas de oportunidad, promover políticas que representen un beneficio para todas las partes involucradas, compartir buenas prácticas entre sectores, y comenzar a construir un diálogo intersectorial en torno al reclutamiento ético en la industria del Turismo y la Hospitalidad en México.

⁹⁸ Convenio C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (ilo.org)

SOCIEDAD CIVIL

Desarrollar programas de sensibilización

Por parte de las organizaciones de la sociedad civil, resulta fundamental seguir desarrollando programas de sensibilización tanto para la sociedad, como para los empleadores, con el objetivo de combatir y erradicar las prácticas de discriminación y de xenofobia que siguen prevaleciendo en diferentes contextos, lo anterior con el fin de facilitar la integración tanto laboral como social de las personas migrantes.

Fortalecimiento de capacidades

Asimismo, resulta importante el fortalecer las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil, por ejemplo, desarrollando programas de capacitación para ellas centradas en el tema de reclutamiento ético y trabajo digno, prevención del fraude, y combate a la explotación laboral y trata de personas migrantes. Lo anterior con el objetivo de que las organizaciones de la sociedad civil puedan replicar programas de capacitación en torno al reclutamiento ético y el trabajo digno con sus contrapartes en diferentes sectores, así como que puedan distribuir la información a la población migrante con la que trabajan directamente, lo cual permitiría tener un mayor alcance en la difusión de información y prevención.

Por tanto, para coadyuvar en la defensa y protección de los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras migrantes, resulta fundamental el fortalecimiento de capacidades institucionales, así como el desarrollo y fortalecimiento de redes de colaboración entre los múltiples sectores involucrados en los procesos de contratación de esta población.

En este contexto, el presente diagnóstico resalta el marco jurídico que protege los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes en México, señalando además las importantes áreas de oportunidad para generar y fortalecer programas de movilidad laboral en la región que incluyan la participación de diversos actores relevantes en el sector del Turismo y la Hospitalidad, sumado a esquemas de reclutamiento ético, debida diligencia y mecanismos de vigilancia, de manera que se asegure una migración segura, ordenada y regular que beneficie a todas y todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
2018a Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Resolución A/RES/73/195. AG, Marrakesh.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
2018b Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México. CEDAW.
Disponible en: [observaciones_finales.pdf \(scjn.gob.mx\)](#)

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
2015 Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución A/RES/70/1. AG, Nueva York.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
2000 Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.
Disponible en: [ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf \(ohchr.org\)](#)

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
1990 Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios.
Disponible en: ACNUDH | Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios ([ohchr.org](#))

1981 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW). Disponible en: CEDAW | Suprema Corte de Justicia de la Nación ([scjn.gob.mx](#))

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
1965 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
Disponible en: ACNUDH | Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial ([ohchr.org](#))

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
1954 Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud. Disponible en: Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud ([cndh.org.mx](#))

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
1948 Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS
1926 Convención sobre la Esclavitud 1926. Disponible en: ACNUDH | Convención sobre la Esclavitud ([ohchr.org](#))

Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de Estados Americanos, Organización Internacional para las Migraciones, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Migración.

2006 La Trata de Mujeres, Adolescentes, Niñas y Niños en México: Un estudio exploratorio en Tapachula, Chiapas.

ECPAT INTERNATIONAL & DEFENCE FOR CHILDREN-ECPAT NETHERLANDS

2016 Offenders on the Move. Global Study on Sexual Exploitation of Children In Travel and Tourism.

ESPACIOS DE DESARROLLO INTEGRAL, A.C. Y ECPAT MÉXICO.

2018 Informe La Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes en los Viajes y el Turismo. Cancún, México. Una mirada inicial. Disponible en: INFORME_ESCNNA-VT_CANCUN_2018_ECPAT MEXICO_EDIAC 2a Edicion.pdf ([qroo.gob.mx](#)). (Consultado el 24 de mayo de 2021).

FORBES MÉXICO

2019 Turismo en México, el sector que más aporta al producto interno bruto. Disponible en: Turismo en México, el sector que más aporta al producto interno bruto ([forbes.com.mx](#)) (consultado el 1 de mayo 2021)

GOBIERNO DE MÉXICO

2021 Ley Federal del Trabajo. Disponible en: Ley Federal del Trabajo ([www.gob.mx](#))

GOBIERNO DE MÉXICO

2014 Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes en México. Disponible en: Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes ([diputados.gob.mx](#))

GOBIERNO DE MÉXICO

2014 Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político. Disponible en: Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (www.gob.mx)

GOBIERNO DE MÉXICO

2012 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. Disponible en: Microsoft Word - LGPSEDMTP.doc (senado.gob.mx)

GOBIERNO DE MÉXICO

2011 Ley de Migración. Disponible en: Ley de Migración (diputados.gob.mx)

GOBIERNO DE MÉXICO

2009 Ley General de Turismo. Disponible en: Ley General de Turismo (diputados.gob.mx)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

2020a Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Disponible en: ENOE Primer trimestre de 2020, Principales indicadores laborales de las ciudades (inegi.org.mx)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

2020b Censo de Población y Vivienda 2020. Presentación de Resultados Quintana Roo. Recuperado de: Presentación de resultados. Quintana Roo (inegi.org.mx)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

2020c Censo de Población y Vivienda 2020. Presentación de Resultados Yucatán. Recuperado de: Presentación de resultados. Yucatán (inegi.org.mx)

INVESTIGACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO ALBA SUD.

2018 Trata de personas y turismo sexual. Disponible en: Albasud - Trata de personas y turismo sexual. (Consultado el 28 de julio de 2021).

MINISTERIO DEL TRABAJO EN GUATEMALA

2016 Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre los Estados Unidos Mexicanos y la República de Guatemala. Disponible en: [Convenio_Cooperacion_Laboral_Mexico_y_Guatemala_7-8-2014.pdf](#) (mintrabajo.gob.gt)

ONU MUJERES

2014 Un análisis del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General no. 26 sobre trabajadoras migrantes en la legislación. Disponible en: [03 legislacion migrantes_160717_print.pdf](#) (unwomen.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2021a Global Estimates on International Migrant Workers. Disponible en: [wcms_808935.pdf](#) (ilo.org) (consultado el 15 de mayo 2021)

2021b Recuperación del turismo es clave para superar crisis laboral por COVID-19 en América Latina y el Caribe. Disponible en: [#MiFuturoDelTrabajo: OIT: Recuperación del turismo es clave para superar crisis laboral por COVID-19 en América Latina y el Caribe](#) (ilo.org) (consultado el 19 de julio 2021)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2020 Promoting fair recruitment and employment: A guidance tool for hotels in Qatar. Disponible en: [Human-Rights-Guidance-Tool-for-Qatar-Hotels-FINAL-ONLINE.pdf](#) (sustainablehospitalityalliance.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2019 Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. 1ª edición. OIT, Ginebra

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y WALK FREE FOUNDATION

2017 Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva, 2017. Disponible en: [wcms_575479.pdf](#) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2009 En busca de trabajo decente – Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas. OIT, Ginebra

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1997 Convenio C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Disponible en: Convenio C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1991 Convenio C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes) Disponible en: Convenio C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1975 Convenio C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias). Disponible en: Convenio C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1958 Convenio sobre la Discriminación en el Trabajo. Disponible en: Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1949 Convenio C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado). Disponible en: Convenio C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1930 Convenio 29 sobre el trabajo forzoso. Disponible en: Convenio C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

2022 IOM World Migration Report. IOM, Geneva. Disponible en: World Migration Report (iom.int)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

2020 Iniciativa de la OIM sobre Reclutamiento Ético. Disponible en: ficha_2_iris_digital.pdf (iom.int)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

2020 ¿Por qué implementar IRIS? Disponible en: ficha_3_iris_digital.pdf (iom.int)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

2019 Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación. IOM, Geneva.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)

2019 The IRIS Standard. Version 1.2. IOM, Geneva.

RED DE DOCUMENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DEFENSORAS DE MIGRANTES

2019 Informe REDODEM. Disponible en: REDODEM_Informe_2019.pdf (consultado el 10 julio 2021)

SECRETARÍA DE FOMENTO TURÍSTICO- GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN (SEFOTUR)

2021 Informe mensual sobre resultados de la actividad turística. Disponible en: INFORME MENSUAL SOBRE RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA EN EL ESTADO DE YUCATÁN (yucatan.gob.mx)

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

2021 Registro central de agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro. (consultado el 15 de junio del 2021).

2019 Lineamientos generales del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). Disponible en: DML_1.2.2_Lineamientos_PTAT_19_03_29.pdf (www.gob.mx) (consultado el 30 de mayo del 2021).

SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

2019 Resultados de la Actividad Turística. Enero 2019. Disponible en: [datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2019-01\(ES\).pdf](http://datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2019-01(ES).pdf)

SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

2018 Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo. Disponible en: Código de Conducta Nacional – Secretaría de Turismo (oaxaca.gob.mx)

SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

2018 Comunicado: Sector Turismo Fundamental En Combate Y Prevención De Trata De Personas Y Trabajo Infantil. Disponible en: Sector Turismo Fundamental En Combate Y Prevención De Trata De Personas Y Trabajo Infantil | Secretaría de Turismo | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

2021 Manual Operativo del Mecanismo de Movilidad Laboral. STPS, Ciudad de México.

UNIDAD DE POLÍTICA MIGRATORIA, REGISTRO E IDENTIDAD DE PERSONAS

2020 Boletín Mensual de ESTADÍSTICAS MIGRATORIAS 2020. UPMRI. Disponible en: Boletin_2020.pdf (politicamigratoria.gob.mx)

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME

2020 Global Report on Trafficking in Persons. Disponible en: GLOTiP_2020_15jan_web.pdf (unodc.org)

