

CAPÍTULO PRIMERO

MIGRACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La migración involucra numerosas y variadas cuestiones de compleja naturaleza y con efectos de la mayor trascendencia y profundidad en la vida económica, social, política y cultural de todos los países. Ha ocurrido concomitantemente en el desarrollo de la civilización. Es un fenómeno histórico que no se ha detenido ante barrera alguna.

De acuerdo con el Pew Research Center, el número total de migrantes internacionales ha crecido significativamente en los últimos cincuenta años, pasando de 79 millones en 1960 a casi 255 millones en 2016, lo cual representa un incremento del 200%.¹ Por otra parte, el *International Migration Report* señala que en los últimos 15 años la migración internacional ha crecido de manera sustantiva, y brinda las cifras siguientes: en el 2000 hubo cerca de 173 millones; en 2010 fue superior a 222 millones, y en 2015 alcanzó aproximadamente 244 millones.²

¹ Connor, Phillip, “International Migration: Key Findings from the U.S., Europe and the World”, *Pew Research Center*, EUA, diciembre de 2016, disponible en: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/12/15/international-migration-key-findings-from-the-u-s-europe-and-the-world/>.

Esta misma fuente de información también observa que la población del mundo ha crecido de manera importante al pasar de 3 mil millones a 7.3 mil millones en el mismo periodo, lo que representa casi un 150%. En 2015, esta proporción ascendió al 3.3%, lo cual representa un crecimiento de 0.7% en el mismo periodo analizado. Lo anterior implica que la mayoría de la población del mundo permanece en su lugar de nacimiento.

² *International Migration Report 2015*, “Highlights”, EUA, Naciones Unidas,

Conforme a reportes recientes, en Europa viven aproximadamente 76 millones de migrantes; en Asia, 75 millones; en EUA y Canadá, 54 millones; en África, 21 millones; en América Latina y el Caribe, 9 millones, y en Oceanía, 8 millones. En 2015, cerca del 67% de todos los migrantes en el mundo vivía en 20 países.³ En ese entonces, el país con mayor número de migrantes fue EUA, con aproximadamente 47 millones.⁴ Al respecto, se estima que el 51% de la población migrante de ese país se integra por latinoamericanos.⁵

La edad promedio de los migrantes internacionales fue de 38 años en el año 2000 y se incrementó a 39 años en 2015.⁶ La mayoría de los migrantes en el mundo se origina en países de ingreso medio, alcanzando una cifra de 157 millones. Entre 2000 y 2015, el número de migrantes procedentes de países de ingresos medios creció con mayor celeridad que los provenientes de países de otros niveles de ingreso.⁷

En el mundo hay 82 millones de migrantes sur-sur, lo cual representa cerca del 36% del total de migrantes. Esta migración

2016, disponible en: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf.

³ *Idem*.

⁴ Passel, J. y Cohn, D., “20 Metro Areas Are Home to Six in Ten Unauthorized Migrants in the U.S.”, *Pew Research Center*, EUA, febrero de 2017, disponible en: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/02/09/us-metro-areas-unauthorized-immigrants/>.

Los migrantes indocumentados en EUA se concentran principalmente en las grandes ciudades del país. De acuerdo con el Pew Research Center, de los 11.1 millones de migrantes indocumentados que residían en la unión americana en 2014, el 61% (6.8 millones) residía en las áreas metropolitanas más importantes, entre las que destacan Nueva York, Los Ángeles y Houston. En contraste, sólo el 36% de la población total estadounidense vive en estas veinte grandes áreas metropolitanas.

⁵ “Modern Immigration Waves Brings 59 Million to U.S., Driving Population Growth and Change Through 2065”, *Pew Research Center*, EUA, septiembre de 2015, en: <http://www.pewhispanic.org/2015/09/28/modern-immigration-wave-brings-59-million-to-u-s-driving-population-growth-and-change-through-2065/>.

⁶ *International Migration Report 2015*, cit.

⁷ *Idem*.

sur-sur es cada vez más un factor sustantivo en el desarrollo económico y social de muchos países en vías de desarrollo.⁸

De acuerdo con cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en 2015 aproximadamente 244 millones de seres humanos estaban viviendo fuera de sus países de nacimiento. La mitad de ellos en países miembros de la OCDE, lo cual suma 40 millones más que en el año 2000. Las declaraciones del secretario general de la OCDE, Ángel Gurría, hechas en octubre de 2016 en la Universidad Georgetown, en EUA, también muestran la importancia de la migración internacional y sus problemas. Al respecto, señaló que uno de los más complejos retos y oportunidades de nuestra era es la integración de migrantes.⁹

Sin duda alguna puede afirmarse que el fenómeno migratorio, además de ser histórico, es continuo, progresivo, y que difícilmente dejará de incrementarse en el futuro. De una forma u otra, en menor o mayor escala, hoy todos los países experimentan una migración, ya sea como países de origen, de tránsito, de destino o de retorno.

II. ÁMBITO LABORAL DE LA MIGRACIÓN

Una parte sustantiva y vertebral de la migración acontece en el ámbito laboral. En un amplio sentido, la migración está intrínsecamente vinculada con el trabajo. Esta migración seguirá creciendo en intensidad y complejidad. Ello obliga a la total comprensión y conocimiento del reto, para asumir con responsabilidad el consenso, acuerdo e instrumentación de políticas públicas, programas

⁸ “South-South Migration”, OCDE, 2016, disponible en: <http://www.oecd.org/dev/migration-development/south-south-migration.htm>.

⁹ Fontaine, Margaux, “Discussion on Integration of Migrants and Refugees”, Discurso del secretario general de la OCDE, Walsh School of Foreign Service, Georgetown University, EUA, octubre de 2016, disponible en: <https://sfs.georgetown.edu/sfs-oecd-host-discussion-integration-migrants-refugees/>.

y acciones en los países de origen, tránsito, destino y retorno de sus trabajadores.

Las migraciones laborales son un importante fenómeno mundial que afecta hoy día a la mayoría de los países del mundo. Actualmente están operando dos grandes fuerzas del mercado de trabajo que redundan en el aumento de las migraciones por razones de empleo: muchas personas en edad de trabajar no pueden encontrar empleo o no pueden conseguir un empleo adecuado para mantenerse ni mantener a sus familias en sus propios países; mientras que en otros países hay escasez de trabajadores para cubrir puestos en diversos sectores de sus economías.

Entre otros factores que también influyen en esta situación, cabe citar: los cambios demográficos; las crisis socioeconómicas y políticas, y el aumento de las diferencias salariales, tanto entre los países desarrollados y en desarrollo como dentro de los propios países.¹⁰

De acuerdo con fuentes internacionales, “en la mayoría de los casos, el horizonte de la migración es el trabajo”.¹¹ Una de estas fuentes señala que del total de cerca de 232 millones de migrantes en el mundo, aproximadamente 150 millones son trabajadores.¹² Tanto a nivel nacional como internacional, la migración laboral ha sido un tema que ha llamado la atención en variadas formas y en distintos foros.

¹⁰ OIT, “Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Adoptado por la Reunión Tripartita de Expertos sobre el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales”, *Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales*, Ginebra, octubre de 2007, p. 3, disponible en: <http://migrandina.lim.ilo.org/wp-content/uploads/2011/03/Marco-multilateral-de-la-OIT-para-las-migraciones-laborales.pdf>.

¹¹ “Migración Equitativa. Un Programa de la OIT”, *Memoria del director general*, Informe I (B), 2014, numeral 56, 103ª Reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 2014.

¹² “La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región”, *Informes técnicos*, OIT Américas, 2016, p. 16.

De esta manera, organismos internacionales y diversos países han subrayado la importancia y necesidad de prestarle una atención importante y prioritaria al fenómeno migratorio. Así, por ejemplo, en la Constitución de la OIT de 1919 se previó la “protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero”. Éste fue un punto de partida para la adopción de normas dentro del derecho internacional del trabajo. Ejemplo de ello es el Convenio sobre Trabajadores Migrantes de la OIT, de 1939, y más recientemente la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de 1990.

Asimismo, en 2004, en las Conclusiones y Resolución de la 92ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT se acordó por consenso de los representantes de 176 delegaciones tripartitas, la conveniencia de potenciar al máximo los beneficios que se deriven de la promoción de las migraciones laborales regulares.¹³ Tomando en cuenta que los mercados laborales actúan conforme a las leyes de la oferta y la demanda, consecuentemente una demanda laboral superior a la mano de obra nacional podrá generar mayor atracción de trabajadores migrantes. Por ello, es de suma importancia definir una política de migración laboral. De lo contrario, sin duda alguna, se incrementará la migración descontrolada, desordenada, ilegal e irregular.

En gran medida, el debate internacional de los últimos años en materia de migración laboral se ha vertido en su relación con el desarrollo económico. Las opiniones y conclusiones llegan a ser contrastantes cuando se examinan y valoran temas como los siguientes: el impacto de los trabajadores migrantes en los mercados de trabajo y su contribución a las economías y sociedades de los países de destino; el rejuvenecimiento de la fuerza trabajadora; los costos y sostenimiento del sistema de seguridad social, y

¹³ Véase *Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes*, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales 22, 92ª Reunión, Ginebra, OIT, 2004, p. 22.

la entrada de mano de obra externa frente a la ausencia de mano de obra local en servicios e industrias, entre otros.¹⁴

Asimismo, existen diversos debates en la opinión pública con distintos señalamientos sobre los efectos negativos o benéficos de la migración laboral. En este sentido, se observan elementos negativos que sostienen que el número de migrantes es superior a las cifras reales y que las prestaciones sociales obtenidas por el trabajador migrante son mayores que sus contribuciones. Esta visión se ve nutrida en ocasiones por discursos políticos con una posición anti-inmigrante, mismos que se utilizan para atraer votos electorales o para justificar situaciones económicas adversas que vive el país al que están llegando los migrantes.

En este sentido, el secretario de la OCDE advirtió que

The way we choose to handle this growing phenomenon will impact all of us. Effective integration policies can transform people's lives for the better... Yet, looking at recent campaign speeches and referendum and election outcomes, reading the newspapers, watching the news, you may get the impression that international migration is out of control, that governments are feeble in the face of unstoppable movements, and that migrants are threatening the social fabric of many countries... yet this is what we are witnessing more and more. Fears over migration are fuelling populism and mistrust and undermining the capacity of governments to manage flows.¹⁵

En cuanto a las razones que explican la necesidad y conveniencia de la migración laboral, a través de un ejercicio muy inte-

¹⁴ Por otra parte, Gloria Moreno, de la OIT, apunta que “muy poco del debate internacional se ha centrado en la protección social del trabajador y su seguridad ocupacional, así como en sus condiciones de trabajo (incluyendo los salarios) y de vida”. Véase Moreno-Fontes Chammartin, Gloria, “Las migraciones laborales internacionales: visión, trabajo y propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, *Trabajo*, tercera época, año 8, núm. 11, enero-junio de 2014, p. 7, disponible en: http://www.academia.edu/9591643/Las_Migraciones_Laborales_Internacionales_Visión_trabajo_y_propuestas_de_la_Organización_Internacional_del_Trabajo.

¹⁵ Fontaine, Margaux, *op. cit.*

resante de análisis y pronóstico a futuro, George Friedman, en su obra *The Next 100 Years*, hace referencia al tema migratorio laboral con relevantes señalamientos. Explica que tradicionalmente la disminución de la población ha significado la reducción del poder de una nación.

Definitivamente éste ha sido el caso en Europa, y refiriéndose a EUA, comenta que si este país quiere retener su poder en los siguientes cien años, será esencial que no se reduzca su población y tome medidas para ello.¹⁶ Friedman también señala que la disminución o aumento poblacional tendrá un profundo impacto en la forma de vida de las poblaciones de los países: “The process we are talking about will affect more than just the Lumber of people in a country. It will change how those people live and therefore how those countries behave”.¹⁷

En el caso concreto de EUA, Friedman observa que en los más de 250 años de historia de ese país, el trabajo no fue una cuestión significativa porque la población siempre creció y la fuerza laboral de los jóvenes fue más numerosa que la de los viejos. Sin embargo, la reducción de nacimientos desde 1970, aunada a la incorporación más tardía de los jóvenes al mercado laboral, ha reducido el número de trabajadores por cada trabajador retirado.

Este analista considera que durante la década de 2020 se intensificará esta situación y el problema será que los retirados aún seguirán siendo un fuerte factor de consumo. En consecuencia, argumenta Friedman, se necesitará de trabajadores para satisfacer la demanda. Con la disminución de la fuerza laboral y con una alta y estable demanda de bienes y servicios, los costos del trabajo se elevarán enormemente y, en consecuencia, la inflación aumentará.¹⁸

¹⁶ Friedman, George, *The Next 100 Years. A Forecast for the 21st Century*, First Anchor Books Edition, 2009, p. 52.

¹⁷ *Ibidem*, p. 57.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 130 y 131.

Friedman apunta que el problema de la reducción de la fuerza laboral tendrá dos soluciones: una será el incremento de la productividad por trabajador; la otra será la incorporación de más trabajadores a la fuerza laboral. En virtud de la magnitud del problema y el tiempo, la única solución inmediata será el incremento de la fuerza laboral, sólo posible a través del aumento de la inmigración.¹⁹ Las palabras de Friedman son precisas y puntuales: “Rapid and dramatic increases in the workforce through immigration will be the real solution”.²⁰ Subraya, asimismo, que en el momento en que escribió su libro sería difícil imaginarlo, pero que para 2030 los países avanzados estarán compitiendo por inmigrantes.²¹

En el campo de la discusión de los *pros* y *contras* de la migración laboral, no puede dejar de señalarse que para construir una respuesta acertada es indispensable que las partes involucradas vean y examinen con toda objetividad la contribución que los migrantes realizan en favor, tanto en las comunidades de origen como en las sociedades a donde migran para trabajar. Al respecto, se hace indispensable contar con información veraz, imparcial, objetiva, oportuna y amplia.²²

Este tipo de información debe ser base documental en todo sistema democrático moderno para la toma de decisiones gubernamentales, donde se incorporen temas y factores estructurales que dan origen a la migración, con los mercados de trabajo y con los mecanismos de gobernanza. Sin ella, se estará limitando la comprensión de las posibilidades y la correcta toma de decisiones para responder a los retos de este fenómeno.

En ejercicio de un principio de definición, a la luz de la información y datos especializados y técnicos en la materia, observa-

¹⁹ *Ibidem*, p. 132.

²⁰ *Ibidem*, p. 133.

²¹ *Idem*.

²² Sobre la importancia de este tema véase Stein Velasco, José Luis F., *Democracia y medios de comunicación*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 90.

mos que la migración laboral trae consigo resultados positivos y que es un insumo básico para la producción, tanto de baja como de alta calificación.

En apoyo a la migración laboral y su necesidad, hay diversas proyecciones que coinciden en señalar que en países de economías con altos ingresos hay un envejecimiento de su población, lo que llevará a un significativo déficit en su fuerza de trabajo. Por ello, y a fin de tener un crecimiento sostenido, se tendrá que contar con mano de obra de otros países. En este sentido, hay información que muestra las ventajas económicas de la migración laboral y los beneficios de eliminar las barreras a la misma.²³

La OIT, como institución comprometida con la protección de los trabajadores, continúa dando prioridad a la migración laboral. Así lo evidencian los diversos debates, discusiones y documentos promovidos por tal organismo a lo largo de su historia. Entre ellos destacan el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, adoptado en 2006, así como el Informe de la Reunión Técnica Tripartita sobre las Migraciones Laborales, aprobado por su Consejo de Administración en marzo de 2014. Las publicaciones de la OIT también son evidencia de la importancia de la migración laboral, particularmente en el siglo XXI. Ejemplo de ello es el estudio titulado “La migración laboral en América Latina y el Caribe”.²⁴

Con plena convicción de la importancia de la migración laboral y de los problemas que le afectan, el propio director general de la OIT, Guy Ryder, en conjunto con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Zeid Ra’ad Al Hussein, declararon en diciembre de 2014 que

...en ningún otro momento de la historia ha habido tantos migrantes internacionales como en la actualidad. Como se señala

²³ “Economic Implications of Remittances and Migration”, *Global Economic Prospects 2006*, Banco Mundial, Washington D.C., EUA, 2005, p. 31.

²⁴ “La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región”, *op. cit.*

en el informe de síntesis del secretario general sobre la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 2015, nuestro mundo “es un mundo móvil”... Sin embargo, la triste realidad es que muchos migrantes siguen enfrentándose a la explotación, la discriminación y la violencia a lo largo del proceso de migración, quedando expuestos a prácticas de contratación abusivas cuando intentan viajar al extranjero en busca de un trabajo decente, violencia y detención en las fronteras, explotación, trato desigual en el lugar de trabajo, violencia xenófoba o denegación del acceso a servicios esenciales en los países de destino.

Guy Ryder, director de la OIT, también puntualiza que

...las diferencias entre los perfiles demográficos de las sociedades que envejecen y padecen o pueden padecer déficits en la oferta de mano de obra, y entre aquellas sociedades en las que la población en edad de trabajar es mayor que el número de empleos disponibles, parecen generar una demanda automática de un mayor número de trabajadores migrantes.²⁵

La migración laboral también es materia de alto interés en otros foros internacionales. En este campo destacan los trabajos y planteamientos generados por el G20, donde la formulación de políticas se ha centrado en la regulación, optimización y mejora de la movilidad de la mano de obra migrante. Como parte de las respuestas al incremento en el flujo migratorio por motivos económicos y humanitarios, en 2016 los ministros de Trabajo y Empleo de dicho Grupo acordaron asumir en su Declaración el promover la integración de los trabajadores migrantes en su mercado laboral de conformidad con las circunstancias nacionales de cada país.²⁶

En seguimiento a este compromiso, en el seno del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 se ha discutido la construcción

²⁵ “Migración Equitativa. Un Programa de la OIT”, *op. cit.*, numeral 57.

²⁶ Declaración del L20 a la Cumbre del G20 (Hangzhou, 4-5 de septiembre de 2016), en: <http://www.l20argentina.org/pdf/DeclaracionL20CumbreChina.pdf>.

de políticas públicas integradas que permitan una inserción adecuada de los migrantes en las economías de destino conforme a las necesidades particulares de cada mercado laboral. En términos generales, hay un enfoque de cuatro ejes que se muestra prometedor para que los países miembros del G20 faciliten la integración de ese grupo de trabajadores. Estos ejes son:

- Hacer un balance de las habilidades que ya poseen los trabajadores que están inmigrando y mejorar los procedimientos de reconocimiento, incluyendo el aprendizaje formal e informal.
- Desarrollar otras habilidades, concentrándose en el conocimiento y manejo de la lengua del país receptor, así como conocimientos especializados.
- Garantizar una mejor adaptación de las habilidades de los migrantes a las necesidades locales del mercado laboral y erradicar la discriminación.
- Fomentar que las políticas laborales nacionales sean consistentes con las normas internacionales del trabajo.

III. MIGRACIÓN LABORAL INTERNACIONAL

No puede ignorarse que la propia globalización es un elemento que incidirá en la migración laboral, haciéndola más intensa y compleja. A ello se suman otros fenómenos como la condición de inseguridad que afecta a diversos países y que obliga a sus nacionales a encontrar fuentes de subsistencia fuera de su territorio de origen. Otro fenómeno que también provocará este tipo de migración es el cambio climático que se está presentando en varias regiones del planeta.

En cualquier caso, aun cuando haya oportunidades de trabajo en el propio país del trabajador, las condiciones de vida en sus países y las expectativas de mejorarlas al desarrollarse en otro lugar seguirán motivando a hombres y a mujeres a migrar con

sus familias en búsqueda de mejores fuentes de empleo, mayor remuneración, así como mejores condiciones de vida con seguridad, a pesar de las barreras que se impongan o los riesgos físicos que puedan padecer.

En este sentido, los trabajadores migrantes constituyen un grupo humano altamente vulnerable. Ellos generalmente buscan en otros países mejores condiciones de vida y oportunidades, sin tener conocimiento o información sobre sus derechos y obligaciones. En numerosos casos, ignoran los trámites que deben realizar para migrar de manera legal, desconocen el idioma del país, sus costumbres y cultura. Ya sea que lleguen a otro país en forma legal o en calidad de indocumentados, los trabajadores migrantes están altamente expuestos a padecer diversas violaciones a sus derechos humanos y laborales por parte de reclutadores y empleadores, así como a sufrir condiciones extremas de inseguridad o de riesgo de muerte por el crimen organizado.

Debe destacarse que el debate en materia de migración, desde el plano gubernamental, ha sido generalmente encabezado por los ministerios o secretarías del Interior o Gobernación de los distintos países, así como por los ministerios o secretarías de relaciones exteriores. Por sus responsabilidades y fines, las instituciones encargadas de las funciones del Interior o Gobernación ponen su atención en cuestiones tales como el control de fronteras y la seguridad nacional; en tanto que aquellas encargadas de Relaciones Exteriores ven con principal interés los temas consulares. Sin embargo, por la propia naturaleza del tema, en el debate en materia de migración laboral obligadamente debe estar incorporado el ministerio o secretaría de Trabajo del respectivo país, participando desde un inicio en la construcción de políticas, en su instrumentación, aplicación, seguimiento y ejecución de acciones en materia laboral migratoria. Asimismo, dependiendo de la naturaleza, magnitud y alcance de una política migratoria laboral, sería de gran utilidad y relevancia que se incorporara también a los ministerios o secretarías de Educación, Economía, Desarrollo e incluso Salud.

Por la presencia de abusos y violaciones que ocurren a los derechos humanos del trabajador migrante y sus familias, se hace fundamental la participación de órganos nacionales y locales responsables de la protección de esos derechos. La aplicación de esta medida daría integralidad a las políticas públicas y a las correspondientes acciones gubernamentales. Adoptarla como fórmula de trabajo con otros países permitiría construir una globalidad metódica en esas mismas políticas y acciones. El resultado inmediato sería que los países de origen y de destino contarían con estrategias y acciones comunes para generar un orden en la migración laboral.

Adicionalmente, y también como medida fundamental y urgente, se hace indispensable en muchos ministerios o secretarías del Trabajo la modernización de su estructura administrativa y operativa, a efecto de trabajar con la especialización, competencia y capacidad necesarias para construir y ejercer eficazmente políticas públicas, programas y acciones en materia de migración laboral. Esto, sin duda alguna, deberá contar con todos los recursos financieros y administrativos para alcanzar los resultados esperados y dar adecuado frente a los retos. En toda condición, la migración laboral debe estar conducida por políticas públicas integradas y globales para dirigirla al desarrollo equilibrado y sostenible. Las políticas locales, unilaterales, excluyentes y basadas en restricciones y barreras de diversos tipos (desde muros físicos hasta cordones policíacos o militares) no son elementos que promuevan o generen el desarrollo económico sostenible con trabajo decente.

Dentro de la migración laboral hay un amplio espacio que ocupa aquella de orden irregular e indocumentada. La migración irregular no es fácil de cuantificar. De acuerdo con algunas estimaciones, alcanza cerca del 15% del total.²⁷ Joseph Chamie señala que, con exclusión de los refugiados, que cubren más de

²⁷ “El futuro de la migración: creación de capacidades para el cambio”, *Informe sobre las migraciones en el mundo 2010*, Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2010, p. 29.

21 millones, del total de migrantes en el mundo, que suman aproximadamente 225, casi 50 millones son migrantes indocumentados. Los países con más número de migrantes indocumentados son EUA, con 11 millones; India, con 10 millones; Rusia, con 4 millones; Malasia, con 1 millón, y Reino Unido, con 1 millón.²⁸

Las violaciones y abusos, así como la explotación de los trabajadores indocumentados, donde también se observa el tráfico de personas, deben generar una indignación mundial acompañada de medidas para impedir estos males.

Por otra parte, si bien en el caso de los trabajadores migrantes se observa que son víctimas de un trato desigual, este hecho se amplía y agrava por lo que toca a los trabajadores migrantes irregulares. Ello se refleja ampliamente en la práctica de los empleadores de cubrir salarios y condiciones inferiores respecto de los que marcan las leyes del país receptor para todos sus trabajadores nacionales. Diversos estudiosos de la materia así lo señalan. Por ejemplo, Gloria Moreno observa que

...el hecho de que exista un número elevado de trabajadores en situación irregular en la economía informal de los países de destino, frecuentemente demuestra fallas de los gobiernos en reconocer la demanda existente por trabajadores migrantes en ese mercado de trabajo, así como fallas en la protección de sus condiciones de trabajo y salarios.

Los migrantes indocumentados frecuentemente encuentran un empleo u ocupación en cuestión de días después de su llegada a los países de destino, pero a menudo pagan tarifas excesivas a reclutadores para poder obtener ese trabajo, sufren abusos durante el trayecto y al ingresar reciben salarios bajos, lo que representa un costo grande para ellos y menos oportunidades de poder contribuir tanto al desarrollo de los países de origen como de destino y al de sus familias.²⁹

²⁸ Chamie, Joseph, "Understanding Unauthorized Migration", *Global Issues*, noviembre de 2016, en: <http://www.globalissues.org/news/2016/11/15/22643>.

²⁹ Moreno-Fontes Chammartin, Gloria, *op. cit.*, p. 33.

Enfrentar la migración irregular requiere de sólidas medidas y acciones sustantivas. En todas ellas, como principio fundamental, debe prevalecer el respeto y cumplimiento cabal de los derechos humanos y laborales. El principio rector en todo momento debe ser la igualdad de trato al trabajador migrante, en los términos y condiciones que establece el derecho para los trabajadores nacionales del país receptor. Es decir, no se trata tan sólo de ofrecer mejores condiciones laborales a las que puede acceder el trabajador migrante en su país de origen, sino que goce de las mismas que los trabajadores nacionales del país receptor.

Todo trabajador migrante debe recibir las mismas condiciones y prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores nacionales y debe tener igualdad de remuneración, prestaciones sociales, así como el pleno ejercicio de sus derechos, incluidos los sindicales. Como un punto de especial consideración, debe tenerse en cuenta que cuando la migración laboral se lleva a cabo fuera de los cursos legales, se acentúa la posibilidad de que los trabajadores migrantes estén expuestos a ser víctimas de explotación, violaciones y abusos. Los diversos riesgos y hechos se hacen más extremos y graves cuando se hacen presentes males como la trata de personas, el crimen organizado y el narcotráfico.

La migración laboral es un fenómeno de sustantiva importancia que no es exclusivo de uno o unos cuantos países, sino que se hace presente en diversas formas e implicaciones de manera globalizada. Este hecho obliga a construir respuestas con la participación comprometida y responsable de todo el sistema multilateral.³⁰ En este sentido, Guy Ryder señala que para enfrentar el reto de la migración hay un “elevado grado de fragmentación institucional”, y advierte que

...los mecanismos fragmentados y, en cierta medida, atípicos que la comunidad internacional utiliza para abordar el tema de la mi-

³⁰ Al respecto, Guy Ryder observa esta situación, y sobre el caso de la OIT, formula planteamientos de gran importancia. Véase “Migración Equitativa. Un Programa de la OIT”, *op. cit.*, capítulo 3.

gración se prestan a interpretaciones diversas... hay quienes ven en ellos el rechazo a que asuntos que están estrechamente vinculados con las prerrogativas de la soberanía nacional se consideren en el ámbito multilateral, mientras que otros estiman que reflejan una instrumentalización injustificada de la migración, percibida exclusivamente como motor del crecimiento económico.³¹

Las acciones y medidas multilaterales no son excluyentes de la negociación y celebración de acuerdos regionales o bilaterales entre los países. En esta tarea se deben establecer nuevas fórmulas y métodos que rompan con paradigmas obsoletos e ineficientes que permitan una migración laboral legal, ordenada, equitativa, transparente, con rendición de cuentas y con pleno respeto a los derechos laborales y humanos a lo largo de todo su tránsito migratorio, desde su punto de partida hasta su destino final, así como a su respectivo regreso al país de origen.

Ante las condiciones que padece un gran número de trabajadores migrantes, se hace fundamental promover la justicia social del migrante laboral. Ello constituye uno de los retos más grandes. En todo caso, se debe terminar con las condiciones de injusticia, ilegalidad, inequidad y violación de derechos que sufren los trabajadores migrantes. Se deben romper paradigmas para encontrar nuevas fórmulas y métodos que permitan conciliar las condiciones del acceso a los mercados laborales con las necesidades de trabajo migrante que requiera un país.

En este orden de ideas, pueden abordar cuestiones relativas al tiempo de permanencia, habitación y transportación. Un objetivo esencial para la construcción de soluciones es el desarrollo de programas de migración laboral donde estén incorporadas todas las partes involucradas.

Este ejercicio conlleva reflexiones y acciones. Al respecto, hay un punto de partida de gran relevancia y lo representa la Declaración surgida en la Asamblea General de las Naciones Unidas dentro del Diálogo de Alto Nivel sobre Migración Inter-

³¹ *Ibidem*, numerales 90 y 96.

nacional y el Desarrollo, celebrada en octubre de 2013.³² En esta Declaración se determinó:

- Trabajar en favor de un programa eficaz e inclusivo para la migración internacional, con un desarrollo y respeto a los derechos humanos, la mejora de las instituciones y su desempeño, así como fomentar la colaboración eficaz de todas las partes involucradas.
- Convocar a todos los órganos y organizaciones interesadas, a los miembros del Grupo Mundial sobre Migración,³³ así como al representante especial del secretario general, a efecto de estrechar la cooperación que brinde un enfoque más coherente, amplio y coordinado.
- Profundizar el diálogo entre los gobiernos y la sociedad civil.
- Reconocer que la migración es un factor estratégico para el desarrollo sostenible en la elaboración de la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo después de 2015.

La posición de esta Declaración reconoce la sustantiva vinculación de la migración con el trabajo. Cualquier política pública, programa y acción en materia de migración laboral debe tener bien señalado su rumbo para alcanzar los resultados deseados.

Al respecto, hay elementos fundamentales que marcan esa dirección: la migración debe ser legal, ordenada, transparente y con plena rendición de cuentas por todas las partes involucradas —ya sean públicas o privadas—, el respeto absoluto a los derechos de los trabajadores, la participación responsable y compro-

³² “Declaración del Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo”, *Globalización e interdependencia: migración internacional y desarrollo*, Nueva York, EUA, Asamblea General, Naciones Unidas, octubre de 2013, en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/68/L.5>.

³³ Este Grupo fue creado en 2006 por recomendación de la Comisión Mundial sobre Migraciones Internacionales, misma que fue constituida por el secretario general de las Naciones Unidas. El Grupo es de carácter interinstitucional, que reúne a dieciséis entidades, catorce de ellas pertenecen al sistema de las Naciones Unidas, y, por otra parte, al Banco Mundial y la OIM.

metida de todas las instancias gubernamentales que inciden en el tema de migración laboral, tales como ministerios de Trabajo, de Relaciones Exteriores y del Interior de todos los países involucrados.

Todo ello permitirá la construcción de políticas públicas integradas y globales que se dirijan a programas y acciones gubernamentales eficaces; a la celebración de acuerdos bilaterales o regionales, según sea el caso, para asegurar el flujo migratorio de manera clara y precisa, y en todo momento con pleno apego al Estado de derecho; a la contratación de trabajadores de otros países por instancias públicas o privadas, con una supervisión institucional y permanente para impedir violaciones o abusos al trabajador, para brindarles la información y protección necesarias, así como a sancionar cualquier acto irregular o ilegal que lesione al trabajador migrante. Este quehacer puede ser realizado por instancias públicas con la participación de organizaciones civiles que trabajan en beneficio de los trabajadores y/o en defensa de los derechos humanos, ya sea de carácter nacional o internacional.

La migración laboral internacional en cualquier parte del mundo tiene como uno de sus elementos centrales al reclutamiento de trabajadores. Los trabajadores que están interesados en prestar sus servicios en otro país cuentan con dos mecanismos para conocer las ofertas laborales en el extranjero y llevar a cabo su respectiva contratación. Uno de ellos es a través de las agencias de reclutamiento o colocación privadas. El otro es por medio de los servicios nacionales de empleo.

Una agencia de reclutamiento o colocación privada puede constituirse por cualquier persona física o moral que presta servicios de reclutamiento y colocación de trabajadores de un país para que trabajen en otro, obteniendo por ello una retribución económica. En este orden de ideas, se requiere prestar especial atención a las agencias privadas de reclutamiento de trabajadores. La presencia de estas agencias se hizo notoria inicialmente en el mercado laboral asiático. De esta manera, se observa que en

2011 había aproximadamente 140 mil agencias de empleo privadas. De ellas, el 61% estaba en Asia y el Pacífico.³⁴

Sobre el actuar de las agencias de reclutamiento, diversos estudiosos en la materia han evidenciado que en la operación de éstas se pueden generar condiciones violatorias de derechos laborales y humanos. Por ejemplo, Bimal Ghosh señala que

...el tráfico puede formar parte de una actividad comercial bien organizada de operadores a gran escala que poseen redes internacionales y prestan una amplia variedad de servicios, como el suministro de documentos de viaje (a menudo falsos), el transporte y asistencia para el cruce de la frontera, búsqueda de lugares seguros en tránsito y empleo (ilegal o clandestino) en su país de destino. Los elementos operativos del tráfico de personas antes de la llegada al país de destino, son la planificación y preparación para llevar a cabo la entrada ilegal, la identificación de los datos necesarios para fabricar documentos de viaje falsos o falsificarlos, el acopio de información oficial sobre la tramitación de las solicitudes de asilo para justificar datos falsos, la búsqueda de lugares donde esconder a los emigrantes antes de la llegada del transporte y durante el tránsito, y el camuflaje de vehículos y otros medios de transporte para evitar la detención... Gracias a sofisticados servicios de telecomunicación y a otros medios, los traficantes pueden mantenerse en contacto con sus redes, extendidas por el mundo entero, y disponer de enormes recursos financieros y de gran capacidad operativa.³⁵

El abuso y la violación de derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes también han sido apuntados en diver-

³⁴ Un estudio sobre la contratación de trabajadores migrantes en Bangladesh y en Sri Lanka puede verse en Siddiqui, T., "Protection of Bangladesh Migrants through Good Governance" (p. 74), y Ruhunage, L. K., "Institutional Monitoring of Migrant Recruitment in Sri Lanka" (p. 56), ambos en Kuptsch, C., *Merchants of Labour*, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, 2006.

³⁵ Ghosh, Bimal, *Huddled Masses and Uncertain Shores, Insights into Irregular Migration*, OIM-Martinus Nijhoff Publishers, 1998, pp. 23-25.

so foros y por diversas personas. Como ejemplo está el señalamiento de William Lacy Swing, director general de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), quien a través de un comunicado oficial a principios de 2014 expuso que “la OIM y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han acordado aunar esfuerzos para promover la contratación ética de trabajadores migrantes por parte de empresas de contratación”.

Asimismo, añade que:

...los trabajadores migrantes suelen llegar a los países de destino muy endeudados al haber pagado sumas desorbitadas a intermediarios sin escrúpulos para asegurar los trabajos en el extranjero. En un momento en el que se registra la mayor cifra de migrantes laborales, aumenta el peligro de explotación y abusos. Estos peligros se han destacado en informes recientes sobre las condiciones laborales de los trabajadores migrantes.

Otras de sus palabras no dejan lugar a dudas sobre la situación que guardan los trabajadores migrantes frente a las agencias contratantes: “La situación actual es muy injusta para los trabajadores migrantes. Las desorbitadas tasas de contratación los hacen vulnerables a abusos y a la trata y debemos cambiar eso”.³⁶

De acuerdo con la académica Jennifer Gordon, los reclutadores laborales globales (o agencias de reclutamiento internacional) “...operan en un mundo que es mitad luz y mitad sombra...”.³⁷ Una vez que un empleador decide contratar trabajadores extranjeros, los reclutadores (o agencias de colocación privadas) ofrecen servicios útiles tanto para los trabajadores como para los empleadores. Estos servicios incluyen el procesamiento de visas o documentos necesarios para laborar en el extranjero, la vinculación

³⁶ “La OIM y la OIE aúnan esfuerzos para luchar contra las prácticas de contratación poco éticas de trabajadores migrantes”, comunicado de prensa, Ginebra, OIM, enero de 2014, en: <https://www.iom.int/es/news/la-oim-y-la-oie-aunan-esfuerzos-para-luchar-contras-las-practicas-de-contratacion-poco-eticas-de>.

³⁷ Esta sección se basa, en gran medida, en los trabajos de Jennifer Gordon, de la Universidad de Fordham en EUA.

entre el empleador y el trabajador, y la ayuda en el traslado de este último a su centro laboral. Dichas acciones de las agencias de colocación privadas se ven opacadas por las faltas e injusticias que permean en la industria del reclutamiento.

Con frecuencia, los reclutadores hacen cargos monetarios indebidos por los servicios que prestan; discriminan a los trabajadores en función de su género, raza, edad o su reserva a ceder a presiones sexuales o de otra índole, sobre todo cuando el reclutador es un trabajador designado; retienen documentos para presionar pagos; hacen falsas promesas sobre el trabajo que ofrecen, a fin de elevar los costos por sus servicios; endeudan a los trabajadores a tasas usureras, o cobran tarifas indebidas por servicios que ellos no deberían prestar, entre otras arbitrariedades.

Tal comportamiento representa todo un modelo de negocio en una industria que afecta de manera negativa las condiciones de trabajo de los migrantes. Además de estos problemas vinculados con el reclutamiento, hay agencias reclutadoras que ofrecen trabajos inexistentes y otros que se alían con el crimen organizado para extorsionar, secuestrar y obligar a los migrantes al trabajo forzado.

En algunos casos, una vez que los migrantes han arribado a su lugar de destino, los reclutadores establecen contacto con los empleadores para vigilar posibles protestas de los trabajadores por las condiciones de trabajo. Estos reclutadores pueden ejercer violencia contra las familias de los trabajadores en el país de origen o amenazar con apropiarse del colateral de un préstamo si los trabajadores insisten en su actitud “quejosa”. En caso de una contratación ilegal, empleadores y reclutadores pueden incluso denunciar a los trabajadores con las autoridades migratorias para que éstos sean deportados si no aceptan las condiciones de vida y de trabajo que les ofrece el empleador.

En estas circunstancias, este reclutamiento repercute en la actitud del trabajador frente a sus labores, su empleador y frente a los abusos que éste pueda cometer. Un trabajador endeudado o sin documentación legal para trabajar acepta condiciones de

trabajo violatorias de sus derechos, con la finalidad de mantener el ingreso que le permita pagar el préstamo, o a efecto de que le sean devueltos sus documentos de identificación personal u otras pertenencias.

Cabe mencionar que muchos aspectos del proceso de reclutamiento son difíciles de regular. Por ejemplo, si bien los gobiernos prohíben el cobro de tarifas o de cuotas a los trabajadores y piden a las agencias de colocación obtener licencias, la falta de capacidad inspectiva y de voluntad operativa fomenta actos de corrupción, lo que dificulta el cumplimiento de las regulaciones. Para los casos en los que la labor de reclutamiento es realizada por agentes individuales, la tarea reguladora se torna más compleja, lo que repercute en arbitrariedades permanentes hacia los trabajadores.

Un mecanismo que en otras latitudes ha probado ser útil es la coordinación entre los países de origen y de destino de los trabajadores migrantes. En algunos casos, los gobiernos de los países a donde llegan los trabajadores migrantes logran convencer a los empleadores de que sólo acudan con los reclutadores aprobados por el gobierno del país de origen, lo que disminuye sustancialmente los abusos en el reclutamiento.

En otros casos, los países de origen han implementado campañas informativas dirigidas a los trabajadores con el objetivo de que éstos no establezcan contacto con cualquier reclutador, sino que recurran a aquellos autorizados por su gobierno. Es claro, por tanto, que además de una buena regulación, las mejoras en la labor de reclutamiento y/o colocación de trabajadores migrantes requieren de acciones complementarias y coordinadas que reduzcan los abusos cometidos.

Respecto de la regulación de esas agencias privadas, la OIT presentó en 2015 la *Fair Recruitment Initiative*. En esta iniciativa se señala que las agencias reclutadoras de trabajadores, ya sean públicas o privadas, si están debidamente reguladas, juegan una importante función en la operación eficiente y equitativa de los mercados laborales al concatenar la disponibilidad de empleos

con la mano de obra calificada requerida. Sin embargo, también hace un señalamiento sobre la violación a los derechos laborales y humanos por parte de estas agencias, con las siguientes palabras:

...concerns have been raised about the growing role of unscrupulous employment agencies, informal labour intermediaries and other operators acting outside the legal and regulatory framework that prey especially on low-skilled workers. Reported abuses involve one or more of the following: deception about the nature and conditions of work; retention of passports; illegal wage deductions; debt bondage linked to repayment of recruitment fees; threats if workers want to leave their employers, coupled with fears of subsequent expulsion from a country. A combination of these abuses can amount to human trafficking and forced labour. Despite the existence of international labour standards relating to recruitment, national laws and their enforcement often fall short of protecting the rights of workers, and migrant workers in particular.³⁸

Las principales metas de esta iniciativa son: enriquecer el conocimiento sobre las prácticas de contratación a nivel nacional e internacional; fortalecer las leyes, políticas y mecanismos de control del cumplimiento conforme al Convenio 181 de la OIT; promover normas y prácticas empresariales equitativas; promover el diálogo social, así como fomentar las alianzas de cooperación.

Gloria Moreno, por su parte, indica que en la práctica actual “existe una alta desreglamentación de las agencias privadas de reclutamiento” en la región latinoamericana y del Caribe.³⁹ Al respecto, lo que debe subrayarse es que a la par de que los gobiernos garanticen la seguridad de los trabajadores migrantes, también deben ejercer una supervisión y control sobre la opera-

³⁸ Esta iniciativa puede consultarse en: <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>.

³⁹ Moreno-Fontes Chammartin, Gloria, *op. cit.*, p. 35.

ción de las agencias particulares que realizan este servicio, guiados por reglas claras y precisas.

Todo lo anterior lleva a entender que para impedir que las agencias reclutadoras y los empleadores que las utilizan sean fuentes generadoras de violaciones a los derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes, debe tenerse en especial consideración a la propia contratación del trabajador. La OIT ha logrado sustantivos avances en este campo.

Al respecto, reconociendo la solidez e importancia del trabajo de este organismo internacional tripartito, desde 2012 México ha estado comprometido e involucrado con su quehacer y trabajando en estrecha colaboración y coordinación. Como ejemplo de ello, en el tema que nos ocupa, puede hacerse referencia a los trabajos desarrollados en el seno de la OIT, dirigidos a la construcción y adopción de los principios y las directrices que integraron la *Iniciativa para la equidad en la contratación* formulada por la Organización, donde la contratación justa de los trabajadores migratorios fue uno de los puntos fundamentales.⁴⁰

La reunión tuvo lugar en Ginebra del 5 al 7 de septiembre de 2016. Los países invitados al grupo de expertos de gobierno fueron México, EUA, Australia, Suiza, Emiratos Árabes Unidos, Zambia, Polonia y Marruecos. Los ocho expertos del grupo de empleadores estuvieron representados por Paul MacKay, de Nueva Zelanda, mientras que los ocho expertos del grupo de trabajadores estuvieron representados por Shannon Lederer, de EUA.

La secretaria general de la reunión fue la directora del Departamento de Igualdad y Condiciones de Trabajo de la OIT, Manuela Tomei. La invitación a México a esta reunión revela la importancia que se le otorga al país en el concierto internacional por su conocimiento, experiencia y planteamiento de propuestas de solución y avances en el ámbito de la migración laboral,

⁴⁰ Véase “Migración Equitativa. Un Programa de la OIT”, *op. cit.*, párrafos 121-125.

alcanzados bajo la administración del gobierno del presidente Enrique Peña Nieto.

El fondo de las discusiones en la reunión tripartita de expertos fue un documento que la propia OIT elaboró con base en normatividades internacionales al respecto. Por ejemplo, el convenio 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los tratados fundamentales de la ONU sobre derechos humanos, la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los convenios 97 y 143 sobre Trabajadores Migrantes, entre otros. Aunque los principios y directrices que se discutieron en la reunión no tenían la intención de llegar a ser vinculantes, sino sólo recomendaciones, el hecho es que representaron líneas de acción específicas para lograr eliminar o al menos reducir a nivel global las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas. Las conclusiones de esta reunión darían lugar al documento que sería presentado al Consejo de la OIT, en su encuentro de 2017.

En el primer día de trabajo en Ginebra se organizó un encuentro con el Grupo de Representantes de los Países de América Latina y el Caribe ante las Naciones Unidas (GRULAC), con el objetivo de intercambiar opiniones con los representantes de México y EUA. En el marco de dicha reunión se abordó cómo los abusos en el reclutamiento conllevan a situaciones perjudiciales para los derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes, reconociendo que para la región es de gran relevancia que se mejoren las prácticas de reclutamiento de trabajadores migrantes.

Después de la reunión del GRULAC tuvo lugar la primera discusión a nivel de los representantes de los gobiernos sobre las propuestas que cada uno tenía para el documento que presentó la OIT. El objetivo de estos encuentros fue que los gobiernos llegaran a la reunión tripartita con posiciones comunes sobre los puntos que cada uno de los países presentaba al Grupo.

Por su parte, la STPS, a través de la Unidad de Asuntos Internacionales (UAI), propuso diversas cuestiones a ser discutidas por los participantes tripartitos:

- Los gobiernos deben comprometerse a llevar a cabo esfuerzos informativos y educacionales sobre los derechos de los trabajadores migrantes, tanto en el proceso de reclutamiento como durante la vigencia del contrato de trabajo.
- Los gobiernos deben asegurarse de contar con un registro de las agencias privadas de reclutamiento que trabajan en su territorio.
- Los gobiernos deben participar en esfuerzos de evaluación de los resultados de los procesos de reclutamiento que tienen lugar en su territorio o de aquellos que involucran a trabajadores nacionales, aun fuera de su territorio.
- Los gobiernos deben trabajar por el reconocimiento de las habilidades y calificaciones de los trabajadores migrantes que laboran en su territorio o de los nacionales que van al extranjero a trabajar. Esto para facilitar su inserción en el mercado de trabajo a través de agencias públicas y privadas de reclutamiento.
- Los empleadores deben hacerse responsables de los procesos de reclutamiento de sus trabajadores, ya sea de manera individual o en conjunto con los reclutadores que utilizan.

La protección de los trabajadores altamente vulnerables y las dificultades para la ejecución efectiva de las leyes —más allá de las fronteras nacionales— fue una preocupación constante de todos los participantes. Un punto álgido de la discusión fue la responsabilidad compartida de los empleadores respecto de los abusos de los reclutadores que ellos utilizan. Los empleadores argumentaron que es difícil, e incluso injusto, imputarles los abusos que escapan de su control. Sin embargo, se avanzó en el recono-

cimiento de que una contratación justa es deseable tanto para el trabajador como para el empleador, pues les permite establecer una relación laboral más armónica e igualitaria.

Otro punto relevante fue el del derecho de los trabajadores a la negociación colectiva en el proceso de reclutamiento. Los principios y directrices que la reunión buscó aprobar señalaban de manera específica la necesidad de eliminar las “listas negras” y los castigos a las personas que reportan abusos y fraudes en el proceso de reclutamiento.

De acuerdo con observaciones de los participantes, algunos de los obstáculos para garantizar la justicia y equidad en la contratación de los trabajadores son:

- Falta de orientaciones claras a nivel internacional.
- Lagunas en las legislaciones nacionales.
- Reducido o nulo conocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores.
- Poca continuidad en la evolución de las relaciones de trabajo (por ejemplo, plataformas de autoempleo y automatización de los procesos productivos).
- Entornos con altos niveles de desempleo, subempleo e informalidad.
- Mala gobernanza de la migración laboral.
- Inadecuada o ineficaz vigilancia del cumplimiento de las leyes.
- Situaciones de crisis (por ejemplo, causadas por desastres naturales).
- Debilidad de las estructuras estatales (que propician altos niveles de corrupción), etcétera.

Todas las observaciones y planteamientos formulados por la STPS fueron tomados en cuenta en la redacción final de los Principios y las Directrices Relativos a la Contratación Equitativa.⁴¹

⁴¹ Este documento, en su versión final, se encuentra disponible en la página *web* de la OIT.

Con el documento aprobado en la OIT, la STPS contó con más elementos para mejorar su regulación sobre las agencias privadas de reclutamiento, mismas que, bien manejadas, pueden proporcionar un servicio de gran valor para el mercado de trabajo nacional e internacional.