

Dominación transnacional y violencia laboral: el hostigamiento hacia personas migrantes en el marco del derecho mexicano

Enrique Andrés Elizondo Cantú
Tecnológico de Monterrey
elizondoe@consultorialegalesp.com
ORCID: 0009-0008-4696-1305

Elizondo, E. (2026). Dominación transnacional y violencia laboral: el hostigamiento hacia personas migrantes en el marco del derecho mexicano. *Análisis Plural*, (14).



RESUMEN:

La migración laboral en México tiene dos caras que el derecho del trabajo ha preferido no ver al mismo tiempo. Este artículo las examina juntas. La primera: el migrante como trabajador en condición de vulnerabilidad estructural, en la que la distinción entre el migrante regular y el irregular no es un tecnicismo administrativo, sino la diferencia entre tener acceso real a la justicia laboral o quedar atrapado en lo que aquí denominamos la *trampa de la invisibilidad procesal*. La segunda: el migrante como empleador

ABSTRACT:

Labor migration in Mexico has two faces that labor law has preferred not to examine at the same time. This article looks at both. The first: the migrant as a worker in a condition of structural vulnerability, where the distinction between regular and irregular migrants is not an administrative technicality, it is the difference between having real access to labor justice or being caught in what this article calls the *procedural invisibility trap*. The second: the migrant as an employer who transplants into

que traslada a sus centros de trabajo en México las prácticas organizacionales de su cultura de origen, afectando derechos de los trabajadores nacionales bajo el disfraz de autonomía corporativa o diferencia cultural. Desde un enfoque crítico que integra perspectiva constitucional, convencional e interamericana, el artículo identifica los mecanismos de violencia laboral que operan en ambas dimensiones, evalúa la respuesta del ordenamiento jurídico mexicano y concluye con una propuesta metodológica concreta para la identificación, el análisis y la valoración judicial de estos patrones de hostigamiento. Porque el problema no es que el sistema no tenga normas. Es que esas normas no llegan a donde más se necesitan.

Palabras clave:

migración, violencia laboral encubierta, culturización organizacional, invisibilidad procesal, vulnerabilidad estructural

Mexican workplaces the organizational practices of their culture of origin, eroding the rights of national workers under the disguise of corporate autonomy or cultural difference. Drawing from a critical framework that integrates constitutional, conventional, and inter-American perspectives, this article identifies the mechanisms of workplace violence operating in both dimensions, evaluates the response of the Mexican legal system to each, and concludes with a concrete methodological proposal for the identification, analysis, and judicial assessment of these harassment patterns. Because the problem is not that the system lacks rules. It is that those rules do not reach where they are needed most.

Keywords:

labor migration, concealed workplace violence, organizational culturization, procedural invisibility, structural vulnerability

La migración laboral dejó de ser únicamente un desplazamiento humano. Hoy es también un mecanismo de reconfiguración del poder dentro de los centros de trabajo. Sin embargo, la doctrina laboral mexicana ha tendido a estudiarlo de un solo lado.

La primera lectura es la más conocida: el migrante como trabajador en condición de vulnerabilidad. Precarizado, hostigado, desprovisto de redes institucionales y disuadido de ejercer sus derechos por el miedo que genera su propia condición migratoria.

La segunda es menos explorada, pero igualmente significativa en el contexto de la inversión extranjera directa. Es aquella en la que el migrante no es la víctima, sino el titular del poder de dirección: el empleador que instala en México una empresa proyecta sobre ella los usos organizacionales de su cultura de origen e impone, consciente o inconscientemente, modelos de gestión que resultan profundamente lesivos para los derechos del trabajador nacional.

En ambos casos la violencia laboral opera con sofisticación suficiente para evadir las categorías jurídicas existentes, y el sistema de justicia laboral enfrenta el reto de responder con herramientas que todavía no han alcanzado la madurez que el fenómeno exige.

El migrante como trabajador: entre la protección formal y el abandono material

El ordenamiento mexicano no distingue, en términos formales, entre el trabajador nacional y el migrante. La Ley Federal del Trabajo no exige nacionalidad como requisito para el ejercicio de derechos laborales. El artículo 1° constitucional garantiza la igualdad de trato con independencia del origen nacional. La Opinión Consultiva oc-18/03 reforzó este principio al establecer que los derechos laborales tienen carácter universal y no

pueden condicionarse a la regularidad migratoria (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 2003).

El problema no está en la norma, está en la distancia entre la norma y su aplicación real.

El migrante regular enfrenta barreras de acceso a la justicia que no derivan de ninguna prohibición legal explícita, sino de una asimetría cultural, lingüística e institucional que limita su capacidad real de ejercer derechos: desconocimiento del sistema procesal, redes de apoyo limitadas y la percepción de que visibilizarse ante las instituciones conlleva riesgos que el trabajador nacional simplemente no experimenta.

La situación del migrante irregular es cualitativamente más grave. El miedo a ser detectado por las autoridades migratorias actúa como mecanismo de silenciamiento extraordinariamente eficaz. No denuncia el hostigamiento porque denunciar implica visibilizarse, y visibilizarse puede implicar perder el trabajo y ser expulsado del país.

El empleador que conoce esta dinámica dispone, de hecho, de un instrumento de control que ninguna norma laboral le otorga expresamente pero que el sistema no ha conseguido neutralizar. A esto lo denominamos la *trampa de la invisibilidad procesal*: el trabajador migrante irregular hostigado no denuncia porque no puede; el que puede no lo hace porque teme, y el sistema jurídico no detecta el fenómeno precisamente porque sus víctimas están ausentes de los expedientes judiciales.

El migrante como empleador: la culturización organizacional y sus efectos jurídicos

La consolidación de México como polo de inversión extranjera directa trajo consigo un fenómeno que el derecho del trabajo no anticipó con suficiente

claridad: empresas dirigidas por personas migrantes que reproducen, dentro del entorno laboral mexicano, las normas y prácticas organizacionales propias de sus culturas de origen.

A este proceso lo denominamos *culturización organizacional*. No siempre opera con malicia manifiesta. En muchos casos el directivo o empresario migrante genuinamente desconoce que las prácticas que pone en marcha son incompatibles con el marco normativo mexicano, o considera que el derecho local debe ceder ante estándares corporativos que percibe como superiores. El resultado, sin embargo, es el mismo: trabajadores nacionales sometidos a jornadas que superan los límites legales bajo la presión de una cultura que naturaliza el exceso; sistemas de disciplina que no respetan las garantías de la Ley Federal del Trabajo (LFT); criterios de selección y promoción que favorecen sistemáticamente a trabajadores de la misma nacionalidad que el empleador, y modelos de comunicación que, al operar en un idioma distinto al español, excluyen de facto al trabajador nacional de los procesos de decisión que le afectan directamente.

Ninguna de estas prácticas es jurídicamente tolerable aunque se presente bajo el ropaje de la cultura corporativa. El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente la discriminación por origen étnico o nacional (Ley Federal del Trabajo [LFT], 1970, art. 3). Asimismo, el artículo 132, fracción 1, establece como obligación de los patrones cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, en correlación con el artículo 2°, que exige que el trabajo digno o decente se desarrolle en un entorno libre de violencias, con pleno respeto a los derechos humanos y sin discriminación por origen étnico o nacional (LFT, 1970, arts. 2 y 132, fracc. 1).

La llamada “defensa cultural”, el argumento con el que algunos empleadores migrantes justifican sus prácticas ante la autoridad laboral, carece de sustento jurídico en el ordenamiento mexicano y contradice frontalmente la doctrina constitucional de la SCJN sobre el principio *pro persona*.

La autonomía organizacional de la empresa no puede erigirse en escudo frente al cumplimiento de normas de orden público laboral. Eso no es cultura corporativa, es incumplimiento normativo con disfraz.

El hostigamiento encubierto: cuando la violencia no tiene nombre en el expediente

En ambas dimensiones del fenómeno, el migrante como trabajador y el migrante como empleador, la violencia laboral adquiere características de encubrimiento sistemático que la distinguen del hostigamiento explícito y que la hacen especialmente difícil de probar en sede judicial.

El hostigamiento encubierto se caracteriza precisamente por su invisibilidad jurídica: ninguno de sus actos constitutivos es, en sí mismo, suficiente para configurar una causa de rescisión imputable al patrón. Pero su acumulación progresiva produce un deterioro real y verificable de las condiciones de trabajo que termina por expulsar al trabajador sin necesidad de un despido formal.

Para el trabajador migrante, este patrón se ve amplificado por factores adicionales: la barrera idiomática que le impide construir prueba documental sólida; la ausencia de testigos dispuestos a declarar y la percepción de que el sistema de justicia laboral no fue diseñado pensando en ellos.

Para el trabajador nacional hostigado por un empleador migrante culturizador el desafío es distinto pero igualmente significativo: demostrar que las prácticas organizacionales que le afectan no son simples diferencias culturales neutras, sino discriminación laboral activa, requiere una perspectiva metodológica que el proceso ordinario no proporciona.

El derecho no tiene todavía las palabras precisas para nombrar este fenómeno, y esa ausencia tiene un efecto silenciador análogo al que padece el trabajador migrante: la violencia ocurre, pero el expediente queda vacío.

El marco normativo: sólido en papel, frágil en aplicación

El andamiaje jurídico disponible es, en términos abstractos, robusto. El artículo 1° constitucional consagra la igualdad y no discriminación como normas de jerarquía suprema con aplicación horizontal en las relaciones privadas. Los artículos 3° y 3° Bis de la Ley Federal del Trabajo reconocen expresamente la prohibición de discriminación por origen nacional y definen el hostigamiento en el ámbito laboral (LFT, 1970, arts. 3 y 3 Bis). El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso amplía el alcance de las obligaciones estatales en materia de protección frente a estas conductas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Por su parte, la NOM-035-STPS-2018 establece obligaciones concretas en materia de identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial aplicables a los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018), incluyendo aquellos de gestión cultural extranjera.

En el plano interamericano, la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte IDH establece que los derechos laborales de los migrantes, independientemente de su situación migratoria, son exigibles a partir del principio fundamental de igualdad y no discriminación, reconocido por la propia Corte como norma de *jus cogens*¹ (Corte IDH, 2003, párr. 101). El *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* reforzó la protección interamericana frente a situaciones de vulnerabilidad estructural y explotación laboral (Corte IDH, 2016). En el ámbito nacional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a partir del Expediente Varios 912/2010, desarrolló las bases del control de convencionalidad que deben observar los órganos jurisdiccionales mexicanos (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2011).

¹ El *jus cogens* (también denominado *ius cogens*) designa las normas imperativas del derecho internacional general respecto de las cuales no se admite acuerdo en contrario. Su reconocimiento positivo se encuentra en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. En la Opinión Consultiva OC-18/03, la Corte IDH reconoció el carácter de *jus cogens* del principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación (Corte IDH, 2003, párr. 101).

La solidez del marco normativo contrasta, sin embargo, con la fragilidad de los mecanismos procesales disponibles para hacerlo efectivo.

La acreditación del hostigamiento laboral presenta dificultades probatorias particulares para la persona trabajadora, aun considerando las reglas de distribución y exención de la carga de la prueba previstas en el artículo 784 de la LFT, especialmente frente a las asimetrías estructurales que caracterizan a los colectivos migrantes. Si bien ese precepto establece que “El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos” (LFT, 1970, art. 784), el despido indirecto, rescisión imputable al patrón conforme al artículo 51 de la LFT representa el mecanismo procesal más próximo para estos casos, pero exige que el trabajador abandone el puesto antes de presentar la demanda y que soporte la carga de demostrar la causalidad entre las conductas del empleador y su decisión de rescindir.

La figura procesal existe. La capacidad real de utilizarla, no.

Cuatro propuestas concretas

Las conclusiones anteriores exigen respuestas. No declaraciones de principio: respuestas concretas.

Primera. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros locales deberían contar con protocolos específicos de atención a personas trabajadoras migrantes regulares e irregulares que incluyan asistencia lingüística, garantías de confidencialidad frente a autoridades migratorias y criterios de flexibilidad probatoria conformes al principio pro persona.

Segunda. La jurisprudencia laboral debería construir el concepto de *patrón de conducta hostigante* como categoría probatoria autónoma, que permita

valorar la acumulación de actos de baja intensidad que configuran, en su conjunto, violencia laboral. Este desarrollo tiene sustento en el principio de efectividad de los derechos humanos y en el mandato del Convenio OIT 190.

Tercera. Las empresas dirigidas por personas migrantes deberían estar sujetas a debida diligencia reforzada en materia de derechos humanos laborales, conforme a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Ruggie, 2011), con obligaciones específicas de adecuación cultural al marco normativo mexicano verificables ante la autoridad laboral.

Cuarta. El derecho laboral mexicano debe reconocer en el trabajador migrante no sólo un sujeto de derechos abstractos, sino un ser humano concreto situado en un nodo específico de vulnerabilidad. Mientras eso no ocurra, la promesa de igualdad del artículo 1º constitucional seguirá siendo, para estas personas, únicamente letra.

Como herramienta concreta para la identificación y valoración judicial de estos patrones se propone la aplicación de la fórmula NVL (nivel de violencia laboral), modelo metodológico desarrollado por quien suscribe para traducir la violencia laboral encubierta en un índice objetivable y procesalmente operable. La fórmula integra tres ejes de análisis: el *Eje A*, que pondera la condición de vulnerabilidad estructural de la persona trabajadora con especial atención al migrante regular o irregular como sujeto de vulnerabilidad agravada; el *Eje B*, que evalúa el nivel de riesgo psicosocial y el tipo de violencia conforme al semáforo oficial de la STPS bajo la NOM-035, y el *Eje C*, que examina las variables de observación de la conducta patronal: acto, contexto, intencionalidad y poder asimétrico. El resultado es un índice del 4 al 10 distribuido en cuatro niveles de gravedad, cada uno con un estándar probatorio diferenciado.

Aplicada al fenómeno migratorio, la fórmula NVL permite al operador jurídico identificar el patrón de conducta hostigante, aun cuando ningún acto individual sea suficiente por sí solo, y activar la inversión probatoria que las asimetrías estructurales del trabajador migrante exigen. Su desarrollo completo se encuentra en *La valoración judicial de la violencia laboral en México: Modelo metodológico para la determinación del Nivel de Violencia Laboral y su impacto probatorio* (Elizondo Cantú, 2026).

Reflexión final

La violencia laboral en contextos migratorios no opera por lagunas normativas. Opera por la distancia entre la norma y su aplicación efectiva. Esa distancia es tanto más difícil de reducir cuanto más sofisticada es la estructura organizacional dentro de la cual se produce: la empresa transnacional dispone de recursos jurídicos, comunicacionales y organizacionales que le permiten construir una apariencia de regularidad que el proceso laboral ordinario raramente logra dismantelar.

El litigante que no cuenta con herramientas metodológicas específicas para descifrar esa apariencia está condenado a perder en un terreno que el empleador ha diseñado para ganar.

La pregunta no es si el sistema normativo mexicano protege al trabajador migrante. En papel, lo protege.

La pregunta es si esa protección llega cuando más se necesita, en el momento en que el trabajador está solo frente a quien tiene el poder, el idioma, los recursos y la estructura organizacional de su lado.

Hoy, con demasiada frecuencia, no llega.

Referencias

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003, 17 de septiembre). *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva oc-18/03. Serie A No. 18.*
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2016, 20 de octubre). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Serie C No. 318.*
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. (1969, 23 de mayo). *Naciones Unidas, Treaty Series, 1155, 331.*
- Elizondo Cantú, E. A. (2026, 20 de marzo). La valoración judicial de la violencia laboral en México: Modelo metodológico para la determinación del Nivel de Violencia Laboral y su impacto probatorio. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.6571441>
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. (1970). *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970. Última reforma consultada: 15 de enero de 2026.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190).
- Ruggie, J. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Naciones Unidas.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Pleno. (2011, 14 de julio). *Expediente Varios 912/2010. Sentencia del Tribunal Pleno.*