



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LA CONDICIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES
MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS: UNA
PROPUESTA DE MEJORA LABORAL.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES
P R E S E N T A
TERESA VERA RODRÍGUEZ
ASESOR: MTO. LUIS ALBERTO AMADO CASTRO

MÉXICO, D.F.

MAYO, 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

A ti mamá, que has sabido guiarme con tu ejemplo y que me has demostrado que se puede conseguir cualquier meta que te propongas, aún cuando sea doloroso y difícil el camino para llegar a ella.

Que me has enseñado a no estancarme, a buscar el triunfo, a superarme a mi misma día tras día, a instruirme, a trabajar, a aprender cada día algo nuevo, a luchar, a no decir mañana ni tampoco después ya que puede ser tarde.

Te dedico a ti, mamá, esta meta alcanzada como todos los logros que me faltan por realizar.

El presente trabajo de investigación es una pequeña aportación a la sociedad que decide emigrar aún sabiendo que puede perder la vida en el intento. A ustedes queridos amigos: Mari Cruz, Armando, Paola, Oscar, Toña, Don Jaime y Carlos que se han jugado la vida.

AGRADECIMIENTOS

Doy mi más grande agradecimiento a todas aquellas personas que fueron partícipes en esta etapa, en la que he madurado como persona y aprendido cuáles son los verdaderos valores de la vida. Gracias por su apoyo y colaboración, pues me ayudaron a completar esta meta propuesta.

En primer lugar agradezco a *mi alma mater*, la **Universidad Nacional Autónoma de México**, por brindarme la oportunidad de prepararme en la mejor universidad de América Latina con un nivel educativo de excelencia.

Agradezco a mi asesor, el Maestro Luis Alberto Amado Castro por dirigirme y guiarme correctamente para la conclusión de este trabajo de investigación. Gracias por su paciencia y dedicación.

Agradezco a mis sinodales: José German Cabra Ybarra, Luis Gonzalez Souza, Juan Carlos Velázquez Elizarraras y Ana Cristina Castillo Petersen, por sus comentarios y recomendaciones, ya que ampliaron mi visión sobre este tema.

A mi familia, que a pesar de nuestros altos y bajos, estamos juntos y unidos. Gracias por su apoyo, su amor y cuidado. Los amo.

Gracias mamá, por otorgarme la vida y darme siempre lo mejor dentro tus posibilidades. Espero nunca defraudarte.

Gracias tita por cuidarnos e intentar que nunca nos falte nada, por tu amor y dedicación pues eres la base que sostiene esta familia.

Jorge, por demostrarme que no importa la edad que se tenga para enseñar la fortaleza y la casta de un hombre. Mi respeto, admiración y agradecimiento a ti hermano, que me has defendido y cuidado cuando te he necesitado y que me has demostrado que sí se puede.

Fran, por ayudarme y aconsejarme he podido escalonar todo este trayecto. Sé que pronto llegarás también a cumplir todos tus sueños, échale ganas y no te rindas pues has demostrado que en lo que te propones siempre eres el mejor, sólo es cuestión de proponérselo.

Vis, que nos has procurado desde niños, gracias por tu cariño y cuidado.

A mis tíos Efrén, Guille, Nati, Beto, Eugenia y a mi primo Alfredo que me demuestran día con día que vale la pena seguir luchando por un mundo mejor.

A la Secretaría de Relaciones Exteriores, Dirección de Protección. Gracias a todos aquellos que me han brindado su amistad y me han ayudado a lo largo de este trayecto.

Gloria, por darme la oportunidad de conocerte, de ser tu amiga y de hacerme saber que a pesar de todas las adversidades se sigue de pie y con la frente en alto.

Dicen que los verdaderos amigos se cuentan con los dedos de una mano, me alegra decir que me faltan dedos para contarlos: Nay, Zaira, Caro, Montse, kika, Ric, Juan, Fer, Albert, Cataño, Moni, Joaquín, Alberto G., Carla, Ivalú, Moni C. e Itzel, gracias por su cariño, consejos y compañía tanto en los buenos como en los malos momentos.

En especial te digo a ti amigo que la vida es dura y hay que aprender a disfrutarla con los obstáculos que nos presenta. Sé que este duro momento lo pasarás y crecerás en todo lo que venga, no te rindas y lucha por seguir disfrutando como hasta ahora lo has hecho. Te quiero mucho.

La Condición Jurídica de los Trabajadores Mexicanos en Estados Unidos: una propuesta de mejora laboral

Índice Temático

INTRODUCCION.	I
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.	1
CAPITULO 1. FACTORES DE MIGRACIÓN DE MÉXICO HACIA ESTADOS UNIDOS.	10
1.1. Causas socioeconómicas.	10
1.1.1. Factores de expulsión.	11
1.1.2. Factores de atracción.	16
1.2. Regulación de inmigrantes en México y en Estados Unidos.	24
1.2.1. Política de inmigración en México.	26
1.2.2. Política de inmigración en Estados Unidos.	31
CAPÍTULO 2. LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO Y EN ESTADOS UNIDOS.	42
2.1. Legislación laboral en México.	42
2.1.1. Constitución.	47
2.1.2. Leyes Federales.	50
2.1.3. Tratados Internacionales.	54
2.1.4. Contratos.	70
2.2. Legislación laboral en Estados Unidos.	72
2.2.1. Constitución.	74
2.2.2. Leyes Federales.	75
2.2.3. Tratados Internacionales.	82
2.2.4. Conflictos espaciales de leyes.	84

CAPÍTULO 3. CONDICIÓN LABORAL EN ESTADOS UNIDOS.	86
3.1. Derecho aplicable a trabajadores estadounidenses.	86
3.2. Derecho aplicable a trabajadores mexicanos.	92
3.3. Propuesta.	101
CONCLUSIONES.	114
BIBLIOGRAFÍA.	124
HEMEROGRAFÍA.	127
CIBERGRAFÍA.	130
ANEXO.	132
Tratado de Libre Comercio con América del Norte. Capítulo XVI. Entrada Temporal de personas de negocios.	132
APÉNDICE.	146
Apéndice a) Acuerdo que modifica el convenio del 4 de agosto de 1942 para reglamentar la contratación de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos.	146
Apéndice b) Acuerdo para reglamentar la contratación de trabajadores no agrícolas migratorios mexicanos.	154

INTRODUCCIÓN

Los mejores derechos del hombre no están escritos, y se adquieren en el reino de la libertad, como el derecho a contemplar la belleza del cosmos, el disfrute del aire, de la luz, de la amistad y de otros sentimientos generosos que ennoblecen la existencia. Hagamos del mundo un lugar decente para vivir.

Andrés Serra Rojas.

La migración es un proceso sumamente complejo y es imposible reducir sus causas y consecuencias a unas cuantas generalizaciones, ya que los factores que intervienen tanto en los países de origen como de destino son múltiples, lo que a su vez da lugar a respuestas migratorias diversas de acuerdo con el contexto internacional, regional y local en que las circunstancias se presenten.

Con la apertura al capitalismo y la liberalización de los mercados, se reforzó la asimetría de poder existente entre los países participantes de este cambio, privilegiando el poder de los países hegemónicos sobre los países en vías de desarrollo. Esto se ve reflejado en la superioridad y avance tanto tecnológico, industrial y económico de los primeros sobre los segundos, proyectando el desequilibrio hacia el interior y un estancamiento en el desarrollo y crecimiento económico de éstos últimos. Esta última reflexión, trae como consecuencia la búsqueda de soluciones por parte de la sociedad, dejando a un lado las políticas de sus gobiernos, dándose como respuesta, crisis económicas y fugas de capital, pero sobre todo generando flujos migratorios, en búsqueda de un mejor nivel de vida.

Los trabajadores migratorios existen desde el inicio del trabajo remunerado, teniendo en común un solo objetivo: la búsqueda de una mejor calidad de vida.

Éstos han sido una constante en la historia de la humanidad, a causa de la pobreza y la incapacidad para ganar o producir lo suficiente para la propia subsistencia o la de la familia, y con todo lo que representa dejar su lugar de origen, la migración es quizá la única alternativa viable, para conseguir un mejor ingreso y por ende un mejor bienestar social que cubra las necesidades tanto del migrante como de su familia.

De acuerdo al Consejo Nacional de Población (CONAPO), desde 1965 se ha mantenido el número de migrantes internacionales en alrededor de 170 millones, tres por ciento de la población, es así que las dinámicas migratorias ocupan un espacio cada vez más importante en los foros multilaterales y en las agendas bilaterales.

La preocupación por regular el flujo migratorio no es privativo de México y Estados Unidos, por el contrario, se da la muestra en la región con mayor diversidad étnica y cultural del mundo como lo es la Unión Europea que ha logrado establecer en Bruselas, el 27 de octubre de 1998, el acuerdo de Shengen donde marca las directrices para la libre circulación de personas entre los Estados signatarios, de los otros Estados de la Unión Europea o de terceros países miembros de dicho acuerdo. En el Diario Oficial de las Comunidades Europeas del 22 de septiembre de 2000 se decidió que iniciaría el plan de acción sobre la adopción de medidas destinadas a combatir la inmigración ilegal.

Por otra parte, la necesidad de establecer mecanismos que permitan una migración legal, segura y ordenada y sobre todo respetuosa de los derechos humanos y laborales entre México y los Estados Unidos es una realidad ineludible.

La migración de México hacia los Estados Unidos se da como consecuencia de los factores de expulsión como lo son: el factor económico con las diferencias salariales entre los dos países, el factor sociológico en donde este fenómeno ya no es exclusivo del sector campesino, el factor cultural que impulsa a las familias

de los emigrantes (incluyendo mujeres y niños) a seguirlos como una tradición y unión familiar. Es así que la decisión de emigrar, es un resultado asimétrico, donde el individuo analiza y coteja los costos y utilidades obtenidos en su lugar de origen, con aquellos que obtendría en el lugar de destino, con el fin de incrementar y mejorar tanto sus ingresos como su calidad de vida.

El tema de la migración de México hacia Estados Unidos no es nuevo y ha sido tratado desde diversos ángulos. Dicho problema no ha tenido una contención, por el contrario ha seguido un continuo crecimiento.

El problema se radicaliza cuando estos flujos migratorios no son bien aceptados por el Estado de destino, fundamentalmente por dos razones: el trabajador migratorio se encuentra en calidad de indocumentado y por otro lado permanece el resentimiento por parte del residente hacia el trabajador migratorio (ya sea legal o ilegal) debido a la sensación de desplazamiento de éstos últimos hacia los primeros en el sector laboral, educativo y sobre todo cultural.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, analizar la condición jurídica de los trabajadores mexicanos en Estados Unidos a fin de ofrecer una propuesta de mejora laboral para los mexicanos que carezcan de una regulación jurídica, con el propósito de garantizar sus derechos humanos y laborales. Para poder lograr este objetivo se necesitará: conocer los factores que determinan las causas de la migración de mexicanos hacia Estados Unidos, conocer los conflictos espaciales de leyes con respecto a la legislación laboral en México, los Estados Unidos, incluyendo los Tratados Internacionales que serian aplicables, así como, conocer y analizar la violación de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos, con el fin de proponer medidas que eviten estas injusticias.

Para el desarrollo de este trabajo se dividió la investigación en un Marco Teórico Conceptual y tres capítulos, el Capítulo 1. Factores de Migración de México hacia

los Estados Unidos, Capítulo 2. Legislación Laboral en México y en los Estados Unidos y Capítulo 3. Condición Laboral en los Estados Unidos.

Dentro del Marco Teórico Conceptual se aborda la teoría de la Circularidad Migratoria de Bustamante, el Realismo Político de Hans Morgenthau y la Interdependencia de Robert O. Keohane y Joseph Nye, pues en su conjunto nos dan las bases teóricas para interpretar el fenómeno migratorio a partir de la condición jurídica de sus sujetos o actores, con el objeto de sistematizar una propuesta de mejora laboral que beneficie a la parte más desposeída, los migrantes. También se analizan una serie de conceptos y definiciones con el propósito de precisar nuestro objeto de estudio, tales conceptos son: el derecho internacional privado, la migración internacional, migración, movimiento migratorio, migrante, inmigrante, emigración, país de origen, país de tránsito, país de destino, condición jurídica de los extranjeros, derecho del trabajo, contrato individual de trabajo, trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos, tratado internacional, acuerdo, contrato y convenio.

En el primer capítulo abordaremos las causas socioeconómicas como factor de migración de México hacia Estados Unidos, igualmente se analizará la regulación de los inmigrantes tanto en México como en los Estados Unidos, revisando las políticas migratorias de cada país.

El flujo migratorio laboral se ha incrementado hacia nuestro vecino del norte, debido a las diferencias salariales imperantes en México y los Estados Unidos, así como también, se está dando un nuevo dinamismo en la demanda de empleo de trabajadores mexicanos en el país vecino -independientemente de su modalidad y categoría migratoria-.

Es así que, con una alta tasa de desempleo y un salario mínimo paupérrimo contemplado en México, se da un incremento anual considerable de la migración de mexicanos hacia los Estados Unidos. Así también, este fenómeno ya no es

particular del sector campesino, por el contrario, cada vez son más los profesionistas altamente preparados que abandonan México, para buscar en el país vecino del norte las oportunidades que no les ofrece la economía de su mismo país. Las modalidades de la migración en los Estados Unidos han ido cambiando a lo largo de la historia, atendiendo a las necesidades de oferta y demanda de mano de obra en ese país.

Por una parte, la emigración de México adquiere especial relevancia por ser el país que colinda con los Estados Unidos -el Estado más poderoso del mundo-, por la magnitud de mexicanos que deciden emigrar año con año hacia este país, y por ser el país que separa a América del Norte de América Latina, pues no sólo debe detener el flujo migratorio anual de mexicanos, sino también de todos los migrantes de Centro y Sudamérica que van en búsqueda de ese sueño americano. Por otra parte, la política de inmigración en Estados Unidos se basa y ha sido reforzada después de los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, en una política de seguridad nacional, en este sentido, los Estados Unidos han exigido a México una política conjunta para su frontera en común y una política más enérgica para la frontera del sur de México.

Aún cuando las causas de la migración son diversas y que el trabajo migratorio va de la mano con las injusticias que se cometen en su mayoría contra los llamados indocumentados, ilegales, mojados o braceros, también se cometen agravios contra los trabajadores emigrantes que aunque cumplen con los requisitos de las leyes aplicables (normas administrativas, migratorias, de salud, fiscales, aduaneras, laborales, civiles, etc.) no gozan de la protección de las mismas. Sin embargo, no hay duda de que para millones de familias este movimiento ha constituido una de las estrategias para obtener recursos que le proporcionen una vida digna.

Por ello, el objetivo del segundo capítulo es analizar las legislaciones laborales de México atendiendo principalmente los derechos al trabajador mexicano en el

extranjero que le otorga la Constitución Mexicana, las Leyes Federales y los Tratados Internacionales –donde México participe como Estado miembro-, y las legislaciones de los Estados Unidos para los trabajadores extranjeros en su país dentro de su Constitución, Leyes Federales y Tratados Internacionales -en donde participe como Estado miembro- para ofrecer en base a ello una propuesta de mejora laboral dirigida a los trabajadores mexicanos que carecen de documentos y se encuentran en una condición migratoria irregular en los Estados Unidos.

A partir de este análisis comparativo de legislación laboral se manifiesta que parte del problema es que no se tiene un conocimiento sobre la legislación laboral de los Estados Unidos para poder dar una solución a los posibles conflictos espaciales de leyes que se presenten, lo que implica que la condición jurídica de los trabajadores legales mexicanos en Estados Unidos esté en desventaja respecto a los derechos de los trabajadores residentes estadounidenses, pues al desconocer cabalmente los derechos que se le otorgan al trabajador legal mexicano, no se da una solución adecuada a las violaciones de ley que se presentan.

Igualmente, hay que revisar la legislación laboral tanto mexicana como estadounidense para poder llegar a un acuerdo laboral entre los dos países y se garanticen los derechos de los trabajadores mexicanos irregulares en los Estados Unidos.

... si los americanos, como les gusta llamarse ellos mismos con cierto sentido monopólico, no tenían ni la más remota idea del Derecho laboral mexicano, a los mexicanos nos pasaba otro poco de lo mismo con respecto del Derecho laboral norteamericano...¹

A pesar que los sistemas políticos de México y los Estados Unidos están regidos por el federalismo, cada sistema jurídico es diferente resultado de su herencia histórica. Los Estados Unidos se guió por la forma inglesa del derecho

¹ Guerra Ochoa, María Teresa. *Derecho del trabajo México, Derecho del Trabajo Estados Unidos*, Universidad Autónoma de Sinaloa, Fac. de Derecho, 2002, p. III.

consuetudinario y México por la forma francesa del derecho escrito, al construir cada uno su constitución y su forma de legislar.

Analizando la legislación laboral de México y los Estados Unidos, tanto en sus respectivas Constituciones, Leyes Federales y Tratados Internacionales se encuentran enormes diferencias entre estas dos legislaciones. Por un lado México otorga grandes beneficios a los trabajadores; y por el otro, la legislación estadounidense le da preferencia al empleador ya que los pocos derechos que se le otorgan al trabajador debidamente documentado en los Estados Unidos, como el salario mínimo, pago de tiempo extra, discriminación en el empleo y organización sindical no vulneran o restringen los derechos y la libertad del empleador con justificaciones, excepciones y limitaciones jurídicas.

Las relaciones privadas internacionales del trabajo entre México y Estados Unidos están protegidas por Tratados Internacionales firmados y ratificados por ambos países. Por su parte México ha celebrado Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral dentro de la Organización Internacional del Trabajo como los Convenios No. 29, 97, 105, 111 y 143, la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares de 1990, el Convenio Bracero de 1942, del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) de 1994, Capítulo XVI, al que después se le anexo un Capítulo de solución de controversias denominado Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). En comparación, los Estados Unidos tienen en común, de todos los instrumentos ratificados por México, el Convenio No. 105, el Convenio Bracero de 1942, el Tratado de Libre Comercio de 1994 y los Acuerdos de Cooperación Laboral con América del Norte de 1994, demostrando una escasa participación en cuanto a Tratados Internacionales de materia laboral se refiere.

Además, existe el problema que emana de las relaciones privadas internacionales del trabajo, es decir los actos o actividades laborales de cada

persona que se realizan en un espacio delimitado geográficamente, pero que difieren del lugar de residencia donde labora actualmente al de la nacionalidad. Es aquí donde entra la controversia sobre que ley debe aplicarse, la del lugar de residencia o la de la nacionalidad. El problema de la condición jurídica del trabajador mexicano en los Estados Unidos se materializa desde la forma de cómo va a ingresar el mexicano a territorio estadounidense a través de un contrato individual de trabajo respetando las normas, o de trabajadores con una condición migratoria irregular que no se ajustan a la regulación aplicable y que por consecuencia se ven expuestos a una frecuente violación de sus derechos fundamentales.

Algunos conflictos relativos al contrato individual del trabajo son: a) el trabajador mexicano es contratado por el empleador estadounidense para prestar sus servicios en los Estados Unidos, b) el trabajador mexicano es contratado por el empleador de igual forma mexicano, para prestar sus servicios en los Estados Unidos, c) el foro de la celebración del contrato. Esto plantea la necesidad de saber qué ley u orden jurídico normará las relaciones jurídicas existentes dentro de este espacio delimitado, abordando problemas de conflicto relacionados con contratos de trabajo, accidentes de trabajo y cuestiones de previsión social para poder dar una solución adecuada a estos conflictos de leyes.

Por último, en el tercer capítulo se analiza el derecho aplicable tanto a los trabajadores estadounidenses, como a los trabajadores mexicanos dentro de los Estados Unidos, de igual forma se analizan algunos casos verídicos de trabajadores mexicanos que demandan jurídicamente sus garantías laborales en los Estados Unidos, como la compensación al trabajador por accidentes de trabajo o por alguna violación a sus derechos civiles, tal es el caso por discriminación a causa de origen nacional, raza, sexo o color.

Una vez, analizada la legislación laboral mexicana, la legislación laboral estadounidense y el derecho aplicable tanto a mexicanos legales como a

estadounidenses, dentro de los Estados Unidos, teniendo como antecedente la Ley de Control y Reforma Migratoria (IRCA por sus siglas en inglés), elaborada por Simpson-Rodino en 1986 y el Convenio Bracero que se estableció entre México y Estados Unidos en 1942, se establecen las propuestas para que el Gobierno Mexicano influya en el Gobierno Estadounidense para que ceda una legislación que reforme a la “ley Simpson-Rodino” con el propósito de regular a aquellos trabajadores mexicanos indocumentados que ya se establecieron en el país receptor, a la par de celebrar un Acuerdo Bilateral México-Estados Unidos, de Mejora Laboral para los Trabajadores Migrantes Mexicanos que contemple las bases del Acuerdo de 1942 y que fije las necesidades de la oferta-demanda de la mano de obra mexicana, garantizando la obtención de derechos laborales para el trabajador mexicano en los Estados Unidos, mediando y regulando en forma mucho más justa el fenómeno migratorio bilateral a corto, mediano y largo plazo dando como resultado el cierre circular migratorio de los trabajadores mexicanos con el regreso a su país de origen.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El presente marco teórico respalda el estudio de la problemática surgida en una pequeña parcela de nuestra realidad internacional, al abordar el conflicto de la condición jurídica de los trabajadores mexicanos en Estados Unidos, a través de la Teoría de la Circularidad Migratoria, de la Teoría del Realismo Político y de la Teoría de la Interdependencia.

De acuerdo con Jorge A. Bustamante, la *Circularidad Migratoria* es el proceso por el cual un migrante alterna estancias entre México y Estados Unidos, entre su lugar de residencia o el lugar de residencia de su familia y el lugar de su trabajo, hasta que la edad, el éxito o el fracaso lo obliga a establecer su residencia permanente en algún punto de su ruta circular. En este sentido, la estancia de los trabajadores mexicanos no residentes en Estados Unidos es de carácter temporal, lo que para Rodolfo Tuirán sería un desplazamiento recurrente realizado por los migrantes entre el país de origen y el de destino.

El factor migratorio no se concibe exclusivamente como el cruce geográfico de una frontera, éste es entendido desde el momento que un migrante toma la decisión de desplazarse de su lugar de residencia en México hacia Estados Unidos por la necesidad de buscar una mejor perspectiva de vida, ya que “la pobreza y la incapacidad para ganar o producir suficiente para la propia subsistencia o de la familia son las principales razones que impulsan a las personas a desplazarse de un Estado a otro en búsqueda de trabajo...”²

La importancia de esta teoría se da por un lado, cuando el migrante ya no depende de su posición geográfica, sino de su participación en el mercado internacional de trabajo. Este concepto cambia en el momento que implica ser parte de un mercado internacional de trabajo que debe de estar protegido y

² Hernández-Vela Salgado, Edmundo. *Diccionario de Política Internacional*, Editorial Porrúa, México 2002, p.636.

regulado bajo las normas establecidas tanto por el país de origen, del país receptor como por el marco jurídico internacional. Por otro lado, el círculo migratorio incluye el espacio geográfico entre la última residencia permanente y el lugar de destino migratorio³, en un ir y venir por parte del migrante de México a Estados Unidos a lo largo de su vida.

La problemática de los trabajadores mexicanos que emigran a Estados Unidos adquiere un carácter dentro del *Realismo Político*, ya que existe una asimetría de poder político y económico entre México y Estados Unidos, entrando en el juego de la vida internacional como una realidad en donde la ley del más fuerte es la que prevalece. Los Estados más fuertes, en este caso Estados Unidos, son los que monopolizan el poder y disponen de los medios para utilizarlo en el interior y hacia el exterior.

Esta teoría define al interés nacional en términos de poder, conduce a la anarquía o a un orden internacional impuesto por potencias hegemónicas, en su propio y exclusivo beneficio al resto de los países, por otro lado, todos los países buscan el equilibrio de poder y las políticas que puedan preservarlo, en este caso México debe buscar este equilibrio de acuerdo con el Derecho Internacional como única herramienta mediante una política exterior activa.

Morgenthau señala que la política internacional, como toda política, es una lucha por el poder cualesquiera que sean los fines últimos de ésta, el poder es siempre el fin inmediato.

Realists define... "the political sphere by power and authority relations. Individuals, groups, and nations struggle for power, understood both as the effective control of means of coercion and authority relations based on legitimacy".⁴

En este sentido, Estados Unidos ha desempeñado un protagonismo hegemónico político, económico y científico dentro de esta esfera política al adoptar esta

³ Bustamante, Jorge. *Cruzar la línea, La migración de México hacia Estados Unidos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1997, pp. 318-378.

⁴ Guzzini, Stefano. *Realism in International Relations and International Political Economy. The continuing store of a death foretold*, Routledge 11 New Fetter Lane, London, 1998, p. 16.

corriente tras la Segunda Guerra Mundial. Ello explica, en gran medida el predominio teórico para la interpretación de la realidad internacional, ya que, de acuerdo con Hans Morgenthau, coloca a los factores de la lucha por el poder y el interés nacional en el centro mismo del debate sobre el desempeño de los actores internacionales.

Así pues, esta teoría permite visualizar la asimetría de poder existente entre México y Estados Unidos al buscar una condición jurídica justa para los trabajadores mexicanos en el país receptor, donde México tiene como única arma para el equilibrio de poder, al Derecho Internacional. Desafortunadamente “el marco teórico-jurídico tiene una dimensión de *Realpolitik* marcada por las asimetrías de poder entre los países de origen y los países huéspedes o de recepción de las migraciones internacionales...”⁵ que dificulta una igualdad de derechos entre trabajadores mexicanos y estadounidenses.

Así también dicha problemática se encuentra inmersa en una *Interdependencia* en el momento que se da un punto de contacto cuando el volumen de la migración mexicana se relaciona con el desempleo en Estados Unidos y con la proporción de la demanda de mano de obra por parte de este último país.

Para Robert O. Keohane y Joseph Nye el término interdependencia significa “dependencia mutua”, es decir una situación en la que los participantes se ven afectados de manera cada vez más costosa, por las acciones de otros, esta versión se vincula estrechamente aplicado con el concepto de poder, de mejor manera en las relaciones asimétricas, ya que estas asimetrías son fuentes de poder entre actores, por esta razón, Keohane maneja el concepto de interdependencia asimétrica, el cual ayuda a la comprensión de la relación entre países grandes y pequeños, pues este proceso lo asimila de tal manera que no siempre se considera equilibrado ni necesariamente benigno.

⁵ Bustamante, Jorge Agustín. *Migración internacional y derechos humanos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2002 p. 190.

La migración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos es estimulada en reiteradas ocasiones por los empleadores de dicho país, y a veces por la misma política de Estados Unidos. El crecimiento demográfico en México, aunado a la riqueza de Estados Unidos y el desempleo en México son factores que impulsan este flujo migratorio. Pero en la medida que ha aumentado el flujo de inmigrantes, Estados Unidos ha buscado construir barreras para detener este problema.

Esta problemática se entiende desde una interdependencia asimétrica, ya que aun cuando Estados Unidos tiene la capacidad de lograr sus objetivos mediante acciones unilaterales, éste sólo ha tenido resultados relativos ante el problema migratorio y los dos estados se han visto limitados en su acción. En el momento que se dan bandas o canales de transmisión que vinculan un país grande con uno pequeño, el concepto de interdependencia asimétrica proporciona una descripción valiosa de la realidad en donde los dos lados se ven angostos en su acción, aunque el más grande, por tener más instrumentos de poder a su disposición, más capacidad para proyectar su poder y menos vulnerabilidad, puede obligar al país más débil a asumir parte del costo.

En este sentido, la política de migración es un proceso bilateral que requiere por lo tanto de una política bilateral. A lo largo de la historia se han propuesto cuotas, permisos para trabajadores temporales, estrategias de aplicación de la ley y, sanciones a los empleadores y amnistía, como veremos más adelante, sin embargo hasta que sean atendidas las realidades macroeconómicas como una interdependencia asimétrica, el flujo migratorio no tendrá control.

Waltz encuentra motivos para creer que el concepto de interdependencia, promovido por los Estados Unidos, es para disfrazar la desigualdad que hay entre los Estados, poniéndose al mismo nivel que los demás Estados, diciendo que los Estados débiles tienen formas de influenciar en gran medida en algunos temas, describe a la interdependencia como una ideología usada por los Estados Unidos para camuflar la gran influencia que ese país ejerce en la política internacional,

haciendo parecer que las naciones fuertes y débiles, ricas y pobres están involucradas de manera similar en una estrecha red de interdependencia.

La “interdependencia asimétrica” no es otra cosa que “poder asimétrico”, esto es, actores internacionales en diferentes niveles de poder, lo que para todo propósito práctico nos regresa a Morgenthau y al realismo político.

La interdependencia busca ampliar los supuestos del neorrealismo, más que proponer una “explicación estructural” que dé cuenta de la acción, o articular un marco teórico alternativo.⁶

Por otro lado es necesario puntualizar algunos conceptos que se utilizarán a lo largo del presente trabajo, con el fin de manejar una definición que elimine la ambigüedad.

El *Derecho Internacional Privado*, acorde con Leonel Perez-Nieto Castro, es una disciplina encargada de estudiar el conjunto de normas relativas al derecho de la nacionalidad, la condición jurídica de los extranjeros y la resolución del conflicto de leyes y del de competencia judicial.⁷

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO), la *migración internacional* es el desplazamiento de personas que implica traspasar los límites fronterizos entre países para llevar a cabo un cambio de lugar de residencia habitual.

Acorde con el Reglamento de la Ley General de Población (LGP), la *migración* se divide al interior de la República Mexicana, integrado por los servidores públicos del Instituto Nacional de Migración (INM) adscritos a oficinas centrales y a las delegaciones, puertos marítimos, fronterizos y aeropuertos con tránsito internacional, y al exterior, integrado por los servidores públicos del Gobierno

⁶ Keohane, Robert O. “El concepto de interdependencia y el análisis de las relaciones asimétricas”, en: Blanca Torres (coord.), *Interdependencia: ¿Un enfoque útil para el análisis de las relaciones México-Estados Unidos?*, El Colegio de México, Centro de Estudios Internacionales, México, D.F., 1990, p.77, 80.

⁷ Perez-Nieto Castro, Leonel. *Derecho Internacional Privado*, Harla, México, 1989, p. 7.

Mexicano adscritos en el extranjero y facultados para ejercer funciones consulares.

El *movimiento migratorio* para la LGP es el tránsito internacional de extranjeros o nacionales, ya sea de entrada o de salida al o del país.

Un *migrante* se considera a aquel que ha salido de su país natal con la intención de buscar trabajo en otro país⁸, ya no depende sólo del tránsito geográfico de personas, sino por la decisión de formar parte de un mercado internacional de trabajo, el cual responde a una demanda de mano de obra que existe en otro país.

Para el CONAPO, los *inmigrantes* son las personas que llegan a un país o lugar de destino ajeno al suyo para residir en él y los *emigrantes* son las personas que salen de un país o lugar de origen para residir en otro. Así también, la LGP en su artículo 77 sostiene como emigrantes a los mexicanos que salen del país con el propósito de residir en el extranjero.

Óscar Victal considera cuatro tipos de *emigración*: la individual, la colectiva, la legal y la irregular.

La individual es la que efectúa la persona por su propia cuenta y riesgo.

La colectiva se da por un conjunto de personas, organizadas o no, pero que tienen un mismo fin y existe colaboración entre ellas.

La legal es la que cumple con todos los requisitos de salida del país de origen y de entrada al país de destino, y

La irregular se da cuando no se cumplen todos los requisitos esenciales de salida del país de origen o de entrada del de destino.

El *país de origen* se determina como el país de origen del migrante, es decir de donde proviene el movimiento de personas, cabe señalar que no siempre el país

⁸ Bustamante, Jorge A. Migración de México a Estados Unidos. "Un enfoque sociológico" en: Rodolfo Tuirán y A. Bustamante Jorge. *La migración Laboral Mexicana a Estados Unidos de América*, el Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, Baja California, 1998, p. 52-53.

de origen del movimiento va a ser igual a la nacionalidad del migrante, puesto que hay extranjeros que ya son residentes de un Estado y desean cambiar su situación.

El *país de tránsito* es el país que por su situación geográfica se encuentra en la ruta de las migraciones y que necesariamente se ve involucrado en el movimiento de personas.

El *país de destino* es el territorio o la nación al que se dirigen los migrantes.⁹

La *condición jurídica de los extranjeros* es el estudio del ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones a que quedan sujetos los extranjeros en un sistema jurídico determinado.¹⁰

El *derecho del trabajo* es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos en la ley, en la contratación o en la costumbre.¹¹

El *contrato individual de trabajo*, en el Título Segundo, de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Primero de las Disposiciones Generales se define como aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

⁹ Victal Adame, Oscar. *Derecho Migratorio Mexicano*, Editorial Porrúa, México, D.F., 2004, p.12.

¹⁰ Perez-Nieto Castro, Leonel. *Derecho Internacional Privado*, op cit, p.7.

¹¹ Briceño Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1985, p. 24.

Los *trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos*, de acuerdo con el Informe de la Comisión sobre el Futuro de las relaciones México-Estados Unidos¹², son las personas nacidas en México que residen habitualmente en su país y buscan trabajo temporal en Estados Unidos, ya sea con o sin documentos. “Se divide este grupo en “personas que cotidianamente se trasladan de su domicilio a su trabajo” y “residentes temporales” que en cada ocasión llegan a trabajar durante periodos de varios meses”.

De acuerdo con Oscar Vicnal, un *tratado internacional* es el convenio igualmente internacional celebrado por escrito entre estados (o sujetos de derecho internacional público) y regido por el derecho internacional público, ya conste en instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.

Un *acuerdo* se entiende como la expresión de la voluntad respecto a la conclusión de un determinado acto. Es el consentimiento de dos o más personas sobre una misma cosa convenida –derivado del latín *convencio*–, éste crea, modifica o extingue un derecho pero no basta para crear una obligación civil, a su vez establece un punto de coincidencia en relación con un conflicto de intereses de carácter privado.

El *contrato*, según la doctrina, es un hecho jurídico. Es un convenio que produce o transfiere derechos y obligaciones, o un acto jurídico bilateral, una manifestación exterior de la voluntad tendiente a la producción de efectos sancionados por ley. Según el Código Civil es el acuerdo de voluntades que celebran dos o más partes que reviste las formalidades y solemnidades de ley, tiene por objeto crear o

¹² Informe de la Comisión sobre el futuro de las Relaciones México-Estados Unidos. *El desafío y la Interdependencia: México y Estados Unidos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1988, p.77.

transferir obligaciones o derechos. Los efectos que produce son derechos y obligaciones, su finalidad es satisfacer necesidades propias de los contratantes.¹³

Según el derecho romano *el convenio* modifica o extingue derechos y obligaciones. En sentido amplio, que sería el contrato, se crean o transfieren derechos y obligaciones. Aunque es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas llevado a cabo con las formalidades legales necesarias para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.¹⁴

El presente marco teórico conceptual sirve para explicar la problemática de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos en Estados Unidos que difieren a los derechos laborales de un trabajador residente estadounidense comparando la legislación laboral mexicana en cuanto a los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero y la estadounidense en cuanto a los derechos de los extranjeros en su país. Así también, este marco teórico se expone con el fin de sistematizar una propuesta de mejora laboral para los trabajadores mexicanos irregulares en Estados Unidos bajo un ordenamiento jurídico.

¹³ “Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contrato”. Véase el Art. 1793 en el *Código Civil Federal*, Libro Cuarto de las Obligaciones, Primera Parte de las Obligaciones en General, Título Primero Fuentes de las Obligaciones, Capítulo Primero de los Contratos.

¹⁴ “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”. Véase en su Art. 1792 en el *Código Civil Federal*, Libro Cuarto de las Obligaciones, Primera Parte de las Obligaciones en General, Título Primero Fuentes de las Obligaciones, Capítulo Primero de los Contratos.

CAPÍTULO 1. FACTORES DE MIGRACIÓN DE MÉXICO HACIA ESTADOS UNIDOS

“Vivir es existir en el mundo
Vivir es existir yo en el otro,
es existir fuera de mí,
en tierra extraña.
Es ser constitutivamente forastero,
puesto que no formo parte de
aquello
donde estoy”
JOSÉ ORTEGA Y GASSET.

1.1.Causas socioeconómicas.

Los procesos históricos a los que estuvieron sujetos América Latina y Estados Unidos, estructuralmente diferentes, han definido la relación asimétrica de poder del país desarrollado sobre los países en vías de desarrollo. México, por su parte, enfrenta un mayor reto que el de los demás países latinoamericanos, al tener una frontera en común de 3,000 Km. y un tratado comercial con Estados Unidos, convirtiéndonos en una sociedad especial, donde impera la ley del más fuerte.

El fenómeno de la migración entre los distintos actores internacionales que conforman la esfera internacional, incluyendo la de México hacia Estados Unidos, más que ser un problema de carácter cuantitativo y transitorio que se incrementa progresivamente, es un fenómeno que adquiere dimensiones cualitativas permanentes debido a los problemas sociales, políticos y principalmente económicos que enfrenta el Estado de origen. La emigración de mexicanos a Estados Unidos responde a una vecindad geográfica de un país en desarrollo hacia un país desarrollado, caracterizada por una asimetría económica e interdependencia.

En general, las causas que originan el flujo migratorio son sumamente complejas tanto en los países de origen con una asimetría económica y factores

socioeconómicos que obligan a sus nacionales a emigrar buscando un mejor nivel de vida, como en los países receptores, donde hay una demanda de la fuerza de trabajo. Esta relación puede variar en épocas de prosperidad o de recesión económica en el país de origen, incrementando los niveles de emigración en periodos de débil crecimiento económico y elevados niveles de desempleo. Ejemplo importante de esto se dio en México durante la crisis económica de los años ochenta y mediados de los noventa.²

...las regiones y ciudades donde las actividades productivas han resentido en mayor medida los efectos de la crisis económica y la apertura comercial, tienden a contraer la oferta de empleo y ven disminuida su capacidad de absorber mano de obra, lo que se expresa en niveles crecientes de desempleo y subempleo y en el deterioro de las condiciones de vida y el bienestar de la población, lo que alienta la emigración.³

La decisión de migrar se da cuando un individuo analiza y compara los costos y utilidades de su fuerza de trabajo, obtenidas en su lugar de origen con aquellos que obtendría en el lugar receptor, a fin de incrementar sus ingresos y mejorar su calidad de vida, ya que la pobreza y la incapacidad para ganar o producir suficiente para la propia subsistencia o de la familia, constituyen las principales razones que impulsan a las personas a desplazarse de un Estado a otro en búsqueda de trabajo.⁴

1.1.1. Factores de expulsión.

Los factores de expulsión de México hacia Estados Unidos se presentan cuando se da:

- Un crecimiento demográfico de la población mexicana en edad laboral, y
- Una insuficiente oferta laboral que cubra el excedente de la fuerza de trabajo,

²Tuirán, Rodolfo (et al). *Índices de intensidad migratoria México-Estados Unidos*, CONAPO, México, 2002 p.13.

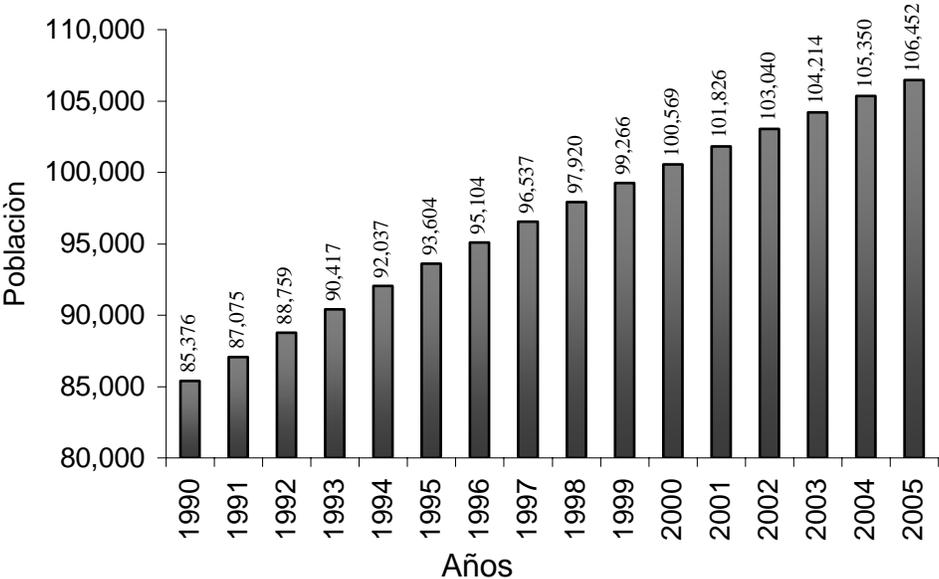
³ Ídem p.23.

⁴ Hernández-Vela Salgado, Edmundo. *Diccionario de Política Internacional*, Porrúa, México 2002 p.636.

Existe un intenso ritmo de crecimiento demográfico acelerado en la República Mexicana que suma alrededor de 21 millones de personas de 1990 al 2005, en contraste con el índice de la tasa de empleo. La estimación que se tiene para mediados del 2005 es de 106 451 679 mill. habitantes en la República Mexicana, con una media promedio quinquenal de 4 millones de habitantes aproximadamente.

Gráfica 1

Población en México a mitad de año



Población en miles de personas
 Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en Proyecciones de Población 2000-2050.
www.conapo.gob.mx

El incremento de la tasa de desempleo se da en forma paralela a la situación económica por la que se enfrenta este país. En este sentido, en 1991 el índice de desempleados era de 694.965, aumentando esta cifra en 1995 a 1, 773, 439 desempleados, consecuencia de la crisis económica que se dio en México, a finales de 2004 se halla este índice en 1,092, 692 desempleados, producto de la inestabilidad y recesión económica de Estados Unidos a partir de los

acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 2

Relación desempleo en México - migración hacia Estados Unidos



Población en miles de personas.

0: Dato no disponible.

Fuente: Estimaciones del INEGI-STPS con base en la Encuesta Nacional de Empleo.⁵

INEGI con base al conteo de Población y Vivienda 1995-2000. Elaboración propia.

...en el caso de los migrantes que residen en Estados Unidos... [se] muestra que en 1995 se produjo un incremento sustancial de su número, estimándose en alrededor de 799 mil personas. Así, la crisis económica y la impresionante apreciación del dólar en 1995 (y la devaluación del peso) propició la visita de un mayor número de connacionales residentes en el país del norte.⁶

En este climax, la oferta de la fuerza de trabajo en México no cubre la demanda que exige la población en edad laboral, los jóvenes en edad productiva constituyen

⁵ En términos estrictos la información de este cuadro no puede compararse entre sí debido a que se utilizan periodos de referencia y definiciones no del todo equivalentes. Sin embargo, es útil porque nos permite tener una idea aproximada acerca de la estructura desempleo-migración de México hacia Estados Unidos de acuerdo a los rangos aquí reflejados.

⁶ Consejo Nacional de Población. "Trabajadores temporales en Estados Unidos: cuantía, tiempo de estancia, ocupación y salarios", en: *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 2, nums. 5-6/enero-abril, 1998, p.4.

la principal fuente de la migración, cerca del 90% de la población migrante mexicana en Estados Unidos tiene entre 12 y 44 años de edad, con una edad promedio de 31 a 33 años en el periodo 2001-2003. Esto se mantiene tanto por la demanda de fuerza de trabajo por parte del mercado laboral estadounidense, como por factores de oferta derivados de la incapacidad de la economía mexicana para dar un empleo bien remunerado a este sector de su población.

Diversas investigaciones han demostrado que la gente que emigra no se encuentra en situación de pobreza extrema. Un estudio realizado por el CONAPO en el 2000 nos dice que de 374 municipios con grado de severidad de pobreza muy alto, sólo 49 tiene una intensidad migratoria muy alta o alta, de 269 municipios con grado de severidad de pobreza muy baja, sólo 4 municipios observan una intensidad alta de migración, y de 388 municipios con grado medio de severidad de pobreza, 118 registran una intensidad migratoria muy alta y 197 tiene una intensidad migratoria baja. Se destaca que los municipios con mayor participación en la migración de México hacia Estados Unidos son los que se encuentran en un grado medio de pobreza.

Aunado a lo anterior se observa que (de acuerdo a la Encuesta sobre Migración en la Frontera -EMIF-)⁷ dos de cada tres migrantes tienen trabajo en su lugar de residencia habitual 30 días antes de cruzar la zona fronteriza, por lo que se entiende que la decisión de migrar está asociada no sólo a la carencia de empleo y de situación de pobreza, sino también a la expectativa de una mejoría en las condiciones de vida.

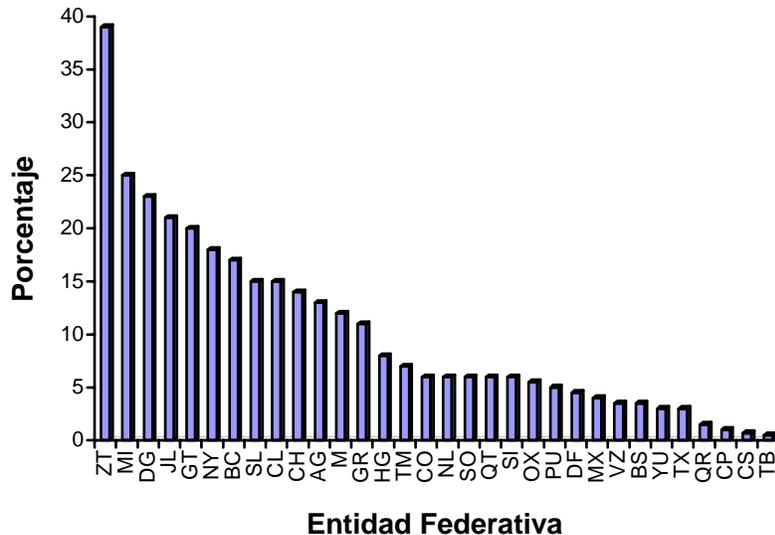
Las cinco entidades origen con mayor índice de migración hacia Estados Unidos se encuentran en el siguiente orden descendente: Zacatecas (39% de su población total se encuentra en Estados Unidos), Michoacán (sus migrantes representan uno de cada cuatro del total), Durango y Jalisco (uno de cada cinco) y

⁷ El estudio se basa en la información de la EMIF relativa a la población que es deportada por la patrulla fronteriza en el periodo 1991-2002.

Guanajuato, Nayarit, Baja California, San Luis Potosí y Colima (uno de cada seis), dejando a Tabasco en el último lugar de la tabla.

Gráfica 3

Población residente en EE UU acorde a la entidad federativa de procedencia



Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en Proyecciones de Población 2000-2050.
www.conapo.gob.mx

Cabe destacar que todas las entidades federativas están inmersas en este fenómeno. La corriente migratoria de carácter laboral varía cada año de acuerdo al comportamiento de los ciclos económicos y de los mercados laborales tanto en el país de origen como en el país receptor. La presencia de trabajadores de origen urbano en los flujos migratorios a Estados Unidos predominó a lo largo de la década pasada, periodo paralelo a los rezagos de la crisis económica en 1995, sin embargo en el periodo 2001-2003 se ha incrementado la participación de originarios de las localidades menores de 15 mil habitantes.

Los migrantes que constituyen este flujo no son un conjunto homogéneo, sino que se integran de acuerdo con sus características socioeconómicas y

demográficas particulares, por los propósitos de desplazamiento y por la posesión o no, de documentos migratorios y laborales.

Las escasas oportunidades laborales en los países en desarrollo para responder a las aspiraciones profesionales de su población, así como la enorme asimetría salarial entre los países desarrollados y en desarrollo, constituyen algunas de las principales causas de los numerosos desplazamientos de personas, buscando un progreso visible y un futuro satisfactorio.

1.1.2. Factores de atracción.

Los factores de atracción por parte de Estados Unidos se atribuyen a:

- Una fuerte demanda de mano de obra mexicana en el sector agrícola, industrial y de servicios en Estados Unidos, y,
- Una diferencia salarial entre estos dos países.

La causa más importante de la migración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos es la diferencia salarial de 10 a 1 que existe entre los dos países. Resulta paradójico que aún cuando México posee la mayor cantidad de población asalariada, en conjunto, ésta recibe menores ingresos que los residentes en Estados Unidos.

De acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el monto oscila en la República Mexicana de \$46.00 a \$49.00 pesos por día, lo que no alcanza para cubrir la canasta básica, mucho menos para cubrir el conjunto de necesidades de una familia. Por su parte, de acuerdo con el Departamento de Trabajo en Estados Unidos, su salario mínimo es de \$5.15 USD a \$8.50 USD la hora (dependiendo del estado en que se encuentre), trabajando una jornada de 8 horas diarias, nos da una media \$54.40 USD al día, \$598.00 pesos aprox. Es así que el 39.9% de trabajadores mexicanos en Estados Unidos gana anualmente entre 20,000.00usd

a 29.999.00usd, sólo el 15% de la población gana menos de 10,000.00usd y el 10.0% de la población gana de 40,000.00usd o más, haciendo de las remesas un sector importante para la economía mexicana.

Las remesas constituyen uno de los principales rubros en el renglón de transferencia de la Balanza de Pagos y equilibra la economía como una verdadera “inyección de recursos” en sectores específicos de la economía nacional, así, los ingresos por remesas constituyen la tercera fuente de divisas en el país, para el año 2000 los ingresos por remesas fueron de \$10,000 millones de dólares, para el 2005 se estiman en \$15,000 millones de dólares.

Aunado a la importancia que tiene las remesas para la economía mexicana, hay una vulnerabilidad en la economía de las familias (40% aproximadamente) que perciben estos recursos, ya que en un sector considerable de la población, las remesas constituyen la única fuente de ingresos.

Este fenómeno migratorio siempre ha sido un proceso de naturaleza laboral que llegó a consecuencia de las diferencias salariales entre los dos países, obedeciendo a la asimetría económica entre éstos, así como a la oferta y demanda de trabajo. Desde el inicio de los setenta estos patrones migratorios han ido modificándose a lo largo del tiempo en forma cualitativa, en cuanto a su magnitud, modalidades y características.

De acuerdo con el Bureau of Census, Current Population Survey (CPS) se ha dado un incremento abrupto de la población mexicana residente en Estados Unidos, pasando de un poco menos de 30 mil personas en promedio anual durante el periodo de 1961-1970, a 390 mil personas en el periodo 2001-2003, mientras que la población de origen mexicano en 1970 era de 879 mil personas, para el 2004 el número total de migrantes mexicanos en Estados Unidos llegó a 11.2 millones. Cabe destacar que para el periodo del año 2005 el flujo migratorio

de México hacia Estados Unidos alcanzó un total de 598 mil 954 personas, cifra que muestra el incremento de emigrantes mexicanos hacia Estados Unidos.

Sus modalidades han ido cambiando conforme a las políticas de migración impuestas por Estados Unidos que corresponden a un contexto internacional definido. En este sentido se observan cinco periodos migratorios:

1. Desde finales del siglo XIX hasta la Gran Depresión, en que el flujo migratorio se vio condicionado por la demanda laboral en el vecino país del norte.
2. Desde la Gran Depresión hasta 1941, en el que se dio la reducción de la demanda de trabajadores mexicanos, incluso se presentó un proceso masivo de expulsión y repatriación de migrantes.
3. Comprende la vigencia del “Programa Bracero”, que abarca desde 1941 hasta 1964 como respuesta a la entrada de Estados Unidos en la Segunda Guerra Mundial, nuevamente con una elevada demanda de trabajadores, sobre todo en el sector agrícola, sirviendo los trabajadores mexicanos como mano de obra barata a la economía de guerra de los Estados Unidos, así al terminar la Segunda Guerra Mundial se impidió la renovación de dicho convenio, por lo que expiró en 1964, sin resolver el problema migratorio, por el contrario al terminar la década de 1970 la afluencia de migrantes laborales se incrementó a casi un millón, pero ahora en forma ilegal.
4. Desde el término del “Programa Bracero hasta finales de los ochenta” se da una continuidad e intensificación del flujo migratorio⁸, resultado de la demanda de fuerza de trabajo estadounidense y de la Ley sobre Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) promulgada por Estados Unidos en 1986. Este proyecto tenía como fin el detener la contratación de trabajadores extranjeros indocumentados, sancionando a empresas estadounidenses que contrataran a extranjeros con residencia ilegal en los Estados Unidos. Se otorgó amnistía a los trabajadores que pudieran probar su residencia continua mínimo a partir de

⁸ Consejo Nacional de Población. *Migración Mexicana en Estados Unidos*, La migración mexicana hacia la Unión Americana tiene sus raíces en la segunda mitad del siglo XIX, Sitio Web www.conapo.gob.mx/mig_int/03.htm Página consultada el 20 de junio de 2005.

1982 y una amnistía parcial para aquellos que tuvieran una residencia de por lo menos de 90 días continuos antes de mayo de 1986. En la práctica, las sanciones no se llevaron a cabo y por el contrario más de un millón de trabajadores sin documentos aprovecharon esta amnistía.

5. Un quinto periodo abarca de 1986 a la fecha con un cierre de fronteras y políticas de migración más rígidas, dando paso nuevamente a un proceso masivo de expulsión y repatriación de migrantes intensificado a partir de 11 de septiembre del 2001.⁹

A pesar de que existe un acelerado crecimiento en el flujo migratorio, las características de éste se han modificado sobre todo durante el quinto periodo, disminuyendo considerablemente el número de migrantes mexicanos legales en Estados Unidos además de presentarse un decremento en la disponibilidad de documentos para trabajar en ese país, lo que ha repercutido en el aumento sensible de la población indocumentada en forma acelerada.

A finales de los 80 los migrantes mexicanos eran mayoritariamente (72%) legales y es a partir de los 90 (cuando Estados Unidos reduce el otorgamiento de visas y “cierra” parcialmente su frontera) cuando la migración legal cae a la mitad y continúa descendiendo hasta un 24% en el periodo 2001-2003. De acuerdo con información del Consejo Nacional de Población (CONAPO) más de tres de cada cuatro migrantes (76%) en 2001-2003 no contaba con documentos para trabajar, cifra superior a la registrada en 1993-1997 (45%).

Para marzo de 2000, la población nacida en México residente en Estados Unidos llegó a alrededor de 8.3 mill. de personas, de los cuales más de 3 mill. mantenían

⁹Se redujo el número de migrantes autorizados para trabajar de 205 mil migrantes legales al año en 1985-90 a 90 mil en 2000-2004. No obstante la migración continuó su tendencia creciente, pero ahora sin documentos, con ello, la población indocumentada ha crecido aceleradamente (de 80 mil personas al año en 1985-90 a 485 mil en 2000 a 2004) según el Pew Hispanic Center. Estimaciones del Tamaño y las Características de la Población Indocumentada en Estados Unidos.

su estatus de indocumentados¹⁰. Para el 2004 el número total de migrantes mexicanos en Estados Unidos asciende a 11.2 millones, de los cuales 5.3 mill. (47%) son legales y 5.9 mill. (53%) son indocumentados, estas cifras reflejan que mientras que el sector legal se mantuvo, al mismo tiempo decreció su flujo anual. Sin embargo estos 5.3 millones pueden exigir y pelear por sus derechos y un trato justo laboral con una mayor posibilidad de hacer valer sus derechos que sus connacionales indocumentados. Estas cifras indican una demanda de facto por los trabajadores mexicanos, en contradicción con la política de jure que restringe la entrada al país de indocumentados que proporcionan su fuerza de trabajo en el mercado laboral. La presencia de los mexicanos es notoria en todas las actividades económicas, en ocupaciones de carácter manual y de baja remuneración.

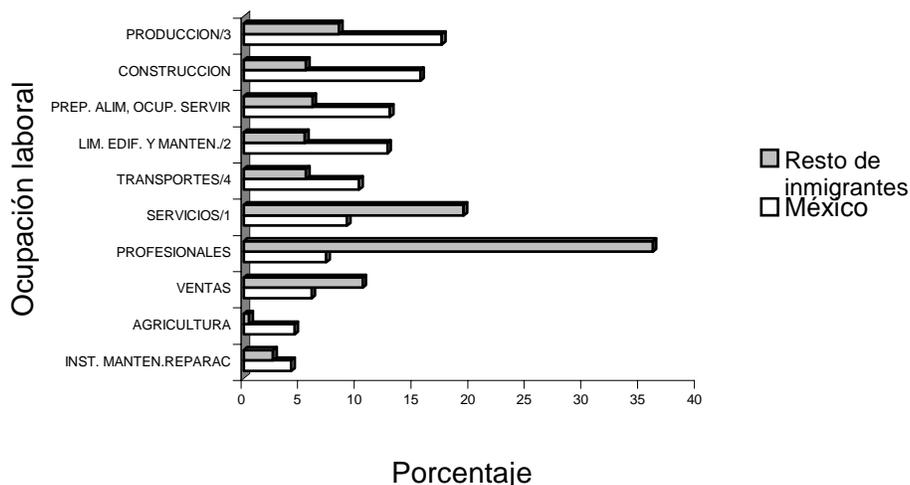
En 2002 el 55.7% de los trabajadores migrantes mexicanos (con una estancia de 15 años o más) trabajaban en servicios, ventas y reparación, el 37.7% en agricultura, pesca y silvicultura, limpieza de edificios y mantenimiento, construcción y extracción, ocupaciones de la producción, preparación de alimentos, meseros y otras ocupaciones relacionadas y sólo el 6.6% eran profesionistas incluyendo a gerentes, administradores, profesionistas y técnicos.¹¹ A su vez los trabajadores mexicanos residentes en Estados Unidos que fueron más requeridos en el 2003, se ubicaban dentro del sector de producción, como se muestra en la siguiente gráfica.

¹⁰Consejo Nacional de Población. “Migración temporal a Estados Unidos”, en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 5, núm. 15/ 2001, p. 3.

¹¹Bureau of Census. *Current Population Survey(CPS)* de marzo 2002 y 2003.

Gráfica 4

Ocupación laboral en EE UU según región de nacimiento



1. Incluye servicios del cuidado de la salud, ocupaciones de protección (como detectives, inspectores, policías, supervisores, encargados de correccionales, etc.), ocupaciones cuidado personal como (cuidado de niños, peluqueros, servicios funerarios, recreativos, cuidado de animales, etc.).

2. Incluye porteros, limpiadores de edificios, criadas, domesticas, etc.

3. Incluye operadores y supervisores de la producción, ensambladores eléctricos y electromecánicos, fabricantes de estructuras metálicas, programadores y operadores de computadora, etc.

4. Transportes y ocupaciones móviles.

Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en Bureau of Census, *Current Population Survey* (CPS), de marzo de 2003.

La fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos se encuentra principalmente en el sector primario de la economía estadounidense, debido a que los trabajadores estadounidenses prefieren cobrar su seguro de desempleo antes que ocupar estas plazas por el gran esfuerzo físico a cambio de una baja remuneración económica. En un estudio elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2003, nos muestra que la ocupación laboral con menos trabajadores en Estados Unidos es la agricultura (2,275), le sigue la

industria (28,758), el comercio (29,727), dejando a la rama de servicios como el rubro con mayor número de trabajadores (76,977), cabe destacar que la fuerza de trabajo desempeñada en estos sectores representa un apoyo importante para el desarrollo de la economía estadounidense, de éstos sectores, el rubro con mayor índice de trabajadores mexicanos es el de la producción, según la gráfica 4, dejando a la agricultura como el sector que tiene el índice con menos trabajadores. Es importante señalar este índice de trabajadores, ya que actualmente la mano de obra mexicana traspasa el sector agrícola.

En efecto, los trabajadores migratorios, tan necesarios para el éxito del sistema de producción agrícola [e industrial] tan de uso intensivo de mano de obra en Estados Unidos, subsidian a este sistema de producción.... Este sistema productivo funciona mediante la transferencia de costos a los trabajadores migratorios, quienes quedan con un ingreso tan marginal que, por lo general, solamente los primerizos y aquellos carentes de otras opciones de trabajo son los que están dispuestos a trabajar en las producciones agrícolas [e industriales]....¹²

Aún cuando la mayor parte de la atención se ha concentrado en la migración de mexicanos indocumentados que por lo general tienen una preparación educativa de sexto grado de primaria, y hasta niveles de secundaria en promedio, también se da la emigración de personas en edad productiva con elevados índices de escolaridad y con entrenamiento especial en el país receptor que se encuentran de forma legal. De acuerdo con la National Science Foundation de Estados Unidos en 1997, 35 mil mexicanos obtuvieron diplomas en Ciencias e Ingenierías, de hecho 1 de cada 17 personas con licenciatura o postgrado, nacidas en México, son residentes en Estados Unidos.

Sobre la base de estos indicadores, no sólo se explica, sino que, de hecho se desarrollan, las características socioeconómicas de la migración. La intensificación del flujo migratorio laboral se ha incrementado con la población migrante indocumentada, debido a las diferencias salariales entre México y Estados Unidos, así como también por la interdependencia económica que responde a las

¹² Según declaración del Departamento de Trabajo del Gobierno Federal de Estados Unidos. Bustamante Jorge. *Migración internacional y derechos humanos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2002, p.98.

condiciones internas en Estados Unidos (factores de atracción como la demanda de mano de obra barata), así como a sus condiciones externas (factores de expulsión como las condiciones socioeconómicas de México).

El gobierno de Estados Unidos reconoce la necesidad de los trabajadores mexicanos en su economía, pero no acepta que este sector tenga injerencia cultural, educativa y lingüística como un desplazamiento de su propia identidad, esto responde al reconocimiento de facto más no de jure sobre este fenómeno. Por un lado las empresas siguen contratando mano de obra barata, por el otro el Servicio de Inmigración y naturalización de los Estados Unidos lleva a cabo una política de migración más rígida a partir de septiembre 11, dándose a la tarea de deportar cada vez más a connacionales indocumentados.

El problema migratorio es complicado y profundo, pues por una parte se encuentran los trabajadores migratorios mexicanos instalados en el país receptor, pero por otro lado también se debe considerar al sector migratorio mexicano que cruzará la frontera en un futuro. Hay que destacar que en el año 2005, de acuerdo con declaración del presidente George W. Bush, 1500 mexicanos cruzaron la frontera norte diariamente y cerca de 3,200 migrantes irregulares fueron detenidos diariamente por la patrulla fronteriza de Estados Unidos, estas cifras son alarmantes en su cuantía. Es por ello que el Gobierno de México debe plantearle al Gobierno Estadounidense una propuesta laboral que regule a los trabajadores mexicanos que residen en Estados Unidos y a los trabajadores migratorios mexicanos que sean solicitados en un futuro para trabajar en dicho país.

A su vez, el Gobierno de México debe crear una política social que de cómo resultado la generación de empleos en su país con un salario que cubra las necesidades básicas del trabajador, pues no es posible que mientras que el Gobierno de México tiene una Reserva Internacional de 72,000 mill. USD., no invierte en cuestiones de Seguridad Social con respecto a salud, educación, vivienda y empleo. Una cosa es segura, mientras no se resuelva el problema

económico en México que de como resultado la generación de empleos bien remunerados, el problema migratorio seguirá en ascenso.

1.2.Regulación de Inmigrantes en México y en Estados Unidos.

La migración internacional es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las Relaciones Interestatales, ésta debe estar regulada y controlada tanto por parte de los Estados de origen como por parte de los Estados receptores. El Estado receptor, utilizando su facultad soberana, tiene el poder de ingerir sobre la conducta del individuo que emigra, ya que éste se encuentra legalmente bajo su jurisdicción.

El Estado receptor puede seguir diversos criterios para cuidar, aumentar o controlar el elemento poblacional de su territorio a través de diversas políticas migratorias, sin embargo, debe garantizar al migrante, hasta donde su propio interés público lo permita, aquellos derechos humanos fundamentales que le posibiliten el libre desarrollo de sus actividades, su bienestar y el progreso su sociedad nacional.

El Estado tiene que respetar el derecho positivo ajeno y debe dar al ciudadano extranjero, trabajador o no, aquello que le es debido.¹³ El extranjero, al cruzar la frontera no queda desprotegido, ya que el vínculo de su nacionalidad, la ley de su país y el derecho internacional le acompañan, y aunque el extranjero se encuentre en el dominio de otro Estado, se hace necesario respetar los principios y normas que presidan sus mutuas relaciones, haciendo que sobre cada hecho recaiga la ley adecuada, para asegurar la continuidad pacífica de la vida jurídica internacional.

¹³ Correa Meyer, Gilda Maciel. *Derecho Internacional Privado del Trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987, p.77.

Asimismo, el Estado receptor tiene que evitar la comisión de actos que se puedan considerar atentatorios a los derechos humanos de las personas que pretendan introducirse a su territorio, de manera legal o ilegal, en todo caso, debe de actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables y seguir el proceso aplicable para este tipo de casos.

México se encuentra en un punto geográfico importante, ya que es la puerta de entrada hacia América Latina, tiene como vecinos a Guatemala y Belice, y al mismo tiempo, su frontera norte colinda en tres mil kilómetros con el país más poderoso del mundo. Es así que tiene un doble compromiso, el de las relaciones interestatales con Estados Unidos y el de las relaciones con América Central en cuanto a la regulación del flujo migratorio se refiere. Por un lado tiene que cuidar el respeto a los derechos humanos de los migrantes mexicanos hacia Estados Unidos y por el otro tiene que detener el flujo excesivo de migrantes hacia México, de los cuales, la mayoría ocupan nuestro país como corredor para llegar a su destino final (Estados Unidos).

Tanto México como Estados Unidos regulan el flujo migratorio legal mediante la calidad de inmigrante y no inmigrante, pero también regulan la entrada a cada país del flujo migratorio ilegal conforme a sus políticas migratorias, las que en la mayoría de los casos, son criticadas y puestas en tela de juicio en cuanto al respeto a los Derechos Humanos se refiere.

En las últimas dos décadas se ha intensificado la dinámica migratoria tanto en la frontera Sur, como en la frontera Norte de México, Por un lado, el control fronterizo en el periodo del presidente Vicente Fox, se ha modificado, volviéndose más rígido a partir de los acontecimientos de septiembre 11 de 2001 en Estados Unidos, estableciendo políticas migratorias cada vez más fuertes alejándose de los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo en materia de Derechos Humanos se refiere. Esta política migratoria se ha presentado como retroceso en el respeto a los derechos humanos por razón de los nuevos lineamientos

establecidos a partir de las amenazas terroristas. Por otro lado, Estados Unidos, a partir de septiembre 11 de 2001 modifica su agenda internacional, privilegiando a la seguridad nacional como prioridad y pasando el tema migratorio a los últimos lugares de la misma, debido a la seguridad nacional crea políticas migratorias más rígidas incluyendo el “cierre de fronteras”, apoyado con un excesivo presupuesto al efecto autorizado por el congreso como se verá a continuación.

1.2.1. Política de Inmigración en México.

El flujo migratorio se regula en México por medio de la Secretaria de Gobernación junto con la Secretaria de Relaciones Exteriores. De acuerdo con el artículo 41 de la Ley General de Población, los extranjeros pueden internarse dentro del país acorde a la calidad de *No Inmigrante o inmigrante*. El *no inmigrante* no puede residir en el país y tiene un tiempo hasta de seis meses (según la calidad en que se encuentre) para permanecer dentro de él, dentro de esta calidad se encuentra la característica de Turista, Transmigrante, Visitante, Ministro de culto o asociado religioso, Asilado político, Refugiado, Estudiante, Visitante distinguido, Visitante local, Visitante provisional y Corresponsal.

De acuerdo con los artículos 44 y 48 de la Ley General de Población, la calidad de *inmigrante* se le otorga al extranjero que se interna legalmente en el Estado, con el propósito de radicar en él, en tanto adquiera su calidad de Inmigrado. Dentro de esta calidad se encuentran las características de Rentista, Inversionista, Científico Técnico, Familiar, Artista y Deportista, Asimilado, Cargo de confianza y Profesional. Es interesante analizar desde el punto de vista mexicano las dos últimas calidades para el presente trabajo, ya que más adelante se abordarán desde el punto de vista de Estados Unidos.

La calidad de Cargo de Confianza, se otorga al extranjero que pretende asumir cargos de dirección, de administrador único u otros de absoluta confianza en

empresas o instituciones establecidas en la República Mexicana, siempre que a juicio de la Secretaría de Gobernación no haya duplicidad de cargos y que el servicio de que se trate amerite la internación del extranjero al país. En el mismo sentido, la característica de Profesionista se le reconoce al extranjero que pretende ejercer una profesión, en el caso de que se trate de profesiones que requieran título para su ejercicio se deberá cumplir con lo ordenado por las disposiciones reglamentarias del Artículo 5° Constitucional en materia de profesiones¹⁴.

México se ha caracterizado por ser un país de expulsión de su población hacia Estados Unidos, sin embargo, recientemente han cobrado importancia flujos, cada vez más significativos, de inmigrantes que tienen como destino nuestro país o que están en tránsito hacia Estados Unidos.

A pesar que existen calidades migratorias como *no inmigrante* o *inmigrante*, el Cónsul es el que decide quien es apto para entrar a su territorio y quién no cubre los requisitos para otorgarle una visa acorde a una determinada calidad migratoria. Es por ésta razón que los emigrantes, en búsqueda de una mejor calidad de vida, se exponen a los peligros que representa el cruzar la frontera, tanto de México como de Estados Unidos, sin documentos.

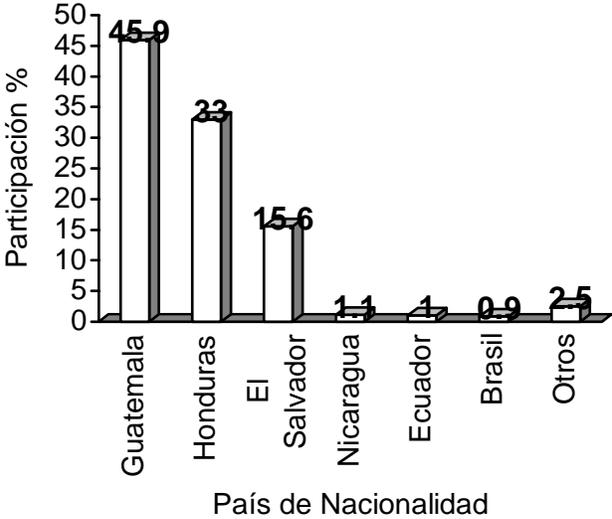
Estos flujos migratorios se caracterizan por su heterogeneidad y múltiples motivaciones, responden a coyunturas específicas, necesidades del espacio productivo y al contexto interno e internacional de cada país, proviniendo principalmente de Guatemala, como se aprecia en la gráfica 5. México debe de actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables y seguir el proceso aplicable que vaya acorde a éstas, sin embargo, el trato que México pide para sus

¹⁴Art 5.- Para el ejercicio de una o varias especialidades, se requiere autorización de la Dirección General de Profesiones, debiendo comprobarse previamente: 1.- Haber obtenido título relativo a una profesión en los términos de esta Ley, 2.- Comprobar, en forma idónea, haber realizado estudios especiales de perfeccionamiento técnico científico, en la ciencia o rama de la ciencia de que se trate. Véase artículo 5 de la Constitución Mexicana, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.

migrantes en el exterior no guarda coherencia con el que ofrece a los migrantes que se introducen a México de manera indocumentada.

Gráfica 5

Eventos de Aseguramiento en México por Nacionalidad



Fuente: Estimaciones del Instituto Nacional de Migración, enero-diciembre 2003.

Para asegurar el respeto a los derechos humanos en México, conforme a la Ley General de Población, tanto la Secretaría de Gobernación como la Secretaría de Relaciones Exteriores están facultadas para participar en materia migratoria. A nivel internacional, la ONU es la encargada de enviar observadores mediante el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), los cuales se encargan de vigilar el respeto de los derechos humanos a los migrantes.

Los principales abusos mencionados en el Informe de la Relatoria Especial de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes son: extorsiones, malos tratos, abusos sexuales, trata

de personas¹⁵ cometidos por bandas criminales y traficantes con la complicidad de agentes de migración y/o de corporaciones de seguridad pública.

El gobierno de México ha avanzado en cuanto a la difusión del delito de tráfico de migrantes, sin embargo el caso de la trata de personas no se ha estudiado lo suficiente. Es necesario generar procedimientos de identificación y atención a víctimas de trata.

La criminalidad en las zonas fronterizas genera vulnerabilidad en las personas migrantes, debido a la impunidad de los actos cometidos por bandas criminales, agravadas por la actitud de ciertos agentes del estado que extorsionan a los migrantes, o de otros agentes que no toman las medidas adecuadas para prevenir, investigar y sancionar los delitos cometidos en contra de los migrantes.

El gobierno mexicano debe respetar los derechos humanos de los migrantes indocumentados centroamericanos y de otras nacionalidades, evitando la discriminación y los abusos contra ellos. Pero en la práctica, la corrupción que existe en México, entre el crimen transnacional organizado y los funcionarios públicos, constituye el principal problema que enfrenta la política migratoria, lejos de velar y proteger la integridad, oficiales del Instituto Nacional de Migración y agentes de seguridad pública provocan vejaciones y daños físicos a los migrantes indocumentados.

Atentados de este tipo forman parte de una práctica reiterada por parte de las autoridades (el ejército mexicano, seguridad pública y migración), no respetando los derechos que corresponden a los migrantes, como el procedimiento para informar a los migrantes sobre los motivos y consecuencias de su detención y los derechos que le son propios al estar en estas condiciones, así como su derecho a

¹⁵ La trata de personas comprende todo acto de captura, adquisición o cesión de un individuo, con miras al tráfico, comercio – compraventa de esclavos -, o prostitución.

la Protección Consular mediante el aviso que en cada caso debe hacerse al consulado del migrante involucrado.

No obstante, ha habido un avance en la capacitación de los agentes de migración, los cuales trabajan en conjunto con organismos civiles especializados e instituciones públicas, donde intervienen el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Mexicana de ayuda al Refugiado, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Instituto Nacional de Migración.

En lo que se refiere a las estaciones migratorias, se observa que en algunos estados de la República no se cuenta con estaciones o instancias migratorias por lo que se habilitan lugares para el aseguramiento, las personas extranjeras que son aprehendidas, llegan a permanecer privadas de su libertad en establecimientos carcelarios por algunos días, cuando deberían ser trasladadas de inmediato a una estancia o estación migratoria, y en muchos casos dentro de éstas no se le da un trato digno al migrante.¹⁶

Existen campañas en las estaciones migratorias de la Ciudad de México y Tijuana que tienen como objetivo llevar a cabo investigaciones sobre las denuncias interpuestas por los migrantes sobre la presunta violación de sus derechos por parte de funcionarios públicos. A su vez algunas ONG's trabajan en centros de detención establecidos en diferentes entidades federativas, las cuales proporcionan servicios sobre asesoría jurídica, atención psicológica y pláticas sobre derechos humanos y género.

¹⁶ En entrevista entablada el 16 de Agosto de 2004 entre el Relator Freddy Gutiérrez con el menor Paulo Andrés Ortiz Arévalo, de nacionalidad ecuatoriana, manifestó que en la estación migratoria de Reynosa, Tamaulipas (había sido detenido en Matamoros), había sido maltratado por un agente del INM. Al quejarse del trato que estaba recibiendo el agente le respondió “yo soy la autoridad y si quiero te dejo hasta seis años aquí”, acto seguido procedió a tomarle fotografías con su celular. Compartía el cuarto con nueve adultos, no había espacio para dormir, utilizó unos periódicos para cubrirse ya que no cuentan con camas. Además de las hormigas, el agua para beber estaba salada y no podían bañarse ya que el agua tenía el mismo problema de la sal.

México ha resaltado la inexistencia de una clara y definida política migratoria en su frontera sur. Chiapas constituye la mayor puerta de ingreso del flujo centroamericano, y México, en general es el puente internacional entre dos economías asimétricas: Centroamérica y los Estados Unidos. Por esta razón, México se encuentra sujeto a las preocupaciones y presiones del gobierno norteamericano por detener este éxodo.

2.2.2. Política de Inmigración en Estados Unidos

El flujo migratorio en Estados Unidos es regulado por el Servicio de Inmigración y Naturalización de los EE.UU., por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los EE.UU. (USCIS por sus siglas en inglés), por el Servicio de Aduanas y Protección de Fronteras (CBP), por el Buro de Protección Fronteriza y Aduana (BCBP), por el Departamento de Justicia (Border Patrol) y por el Servicio de Inmigración y Fiscalización de Aduanas (ICE).

En Estados Unidos la calidad de *no inmigrante* asegura que un extranjero entre al territorio estadounidense sin el fin de residir permanentemente en dicho país, un *no-inmigrante* es una persona extranjera que quiere entrar a los Estados Unidos con un propósito específico., la estancia que se le asigna a dicho extranjero va acorde con la calidad migratoria en que se encuentre.

Dentro de la calidad *no inmigrante* se encuentran:

a) Visitante de Negocios B-1.

Extranjeros interesados en visitar los Estados Unidos con el fin de explorar nuevos negocios, sin recibir salario o pago en efectivo.

b) Turista o Enfermo B-2.

Las Personas admitidas en los Estados Unidos en calidad migratoria de turismo B-2 no tienen permiso de trabajar o recibir pagos mientras estén en los

Estados Unidos. Las visas B-2 además son emitidas a individuos viniendo a los Estados Unidos a recibir tratamiento médico.

c) Visitante de Negocios proveniente de un país con el cual se entable un Tratado Comercial E-1

Extranjeros, ciudadanos de países con los que los Estados Unidos tiene un tratado de comercio, realicen negocios de alta magnitud, principalmente entre los Estados Unidos y el país del solicitante. El negocio deber ser de intercambio internacional (contratos negociados exitosamente entre ambas partes) de comercio entre los Estados Unidos y un país del tratado de comercio. El solicitante debe ir a los Estados Unidos para llevar a cabo un negocio de alto nivel económico, o para desarrollar y dirigir operaciones para una empresa que realiza negocios con el país de origen del solicitante.

d) Visitante en calidad de Inversionista para países con los cuales se entable un Tratado de Inversión E-2.

El solicitante debe ser ciudadano de un país que mantiene un tratado de inversión con los Estados Unidos. El propósito de su entrada debe ser para llevar a cabo una negociación de comercio grande, incluyendo servicios de tecnología u otros, principalmente entre los Estados Unidos y el país del tratado, o, para desarrollar y dirigir las operaciones de una empresa en la cual ha invertido, o, está en proceso de invertir una suma de capital muy grande. El solicitante debe ser dueño de más del cincuenta por ciento (50%) de las acciones de la empresa, a menos que el solicitante venga como empleado de la misma.

Las esposas(os) de las personas que tiene una visa E-2 también son elegibles para aceptar empleo en los Estados Unidos. Generalmente, los poseedores de la visa E-2 son admitidos por un periodo de 2 años, y se pueden obtener extensiones fácilmente.

e) Calidad de Estudiante F-1.

Los Estados Unidos reciben a estudiantes extranjeros en escuelas Americanas de idiomas, escuelas secundarias, universidades y otras instituciones de alta educación. Estudiantes que tengan la visa F-1 pueden aceptar trabajo en los Estados Unidos como parte de su entrenamiento práctico, obteniendo un Documento de Autorización de Empleo.

El solicitante para una visa de estudiante debe ir a los Estados Unidos a estudiar en un programa académico de una institución reconocida y afiliada con el gobierno de los Estados Unidos. El extranjero debe tener un propósito educativo válido para ir a los Estados Unidos. El estudiante puede permanecer en los Estados Unidos siempre y cuando este registrado y estudie en una escuela.

f) Profesionales en Ocupaciones Especiales H-1B.

La visa H-1B de no-inmigrante puede ser otorgada a solicitantes buscando entrada temporal en una "ocupación especial" la cual requiere habilidades especiales profesionales. Las "ocupaciones especiales" incluyen por ejemplo contabilidad, análisis de sistemas, programadores, administradores de bases de datos, diseñadores de paginas Web, ingenieros, analistas financieros, doctores, enfermeras, científicos, arquitectos y abogados. Las solicitudes son presentadas por los empleadores basados en su necesidad de contratar al empleado no-residente de Estados Unidos. El solicitante puede poseer un titulo de bachillerato universitario o cumplir requisito de experiencia para compensar la falta de una maestría. Los poseedores de la visa H1-B pueden solicitar una Tarjeta de Residencia (Green Card) si una compañía patrocina su solicitud.

Si no se reúne el requisito de educación universitaria, se puede solicitar la Visa de Trabajo H-2B.

Así también, ciudadanos de Canadá y México también son elegibles para la Visa de Trabajo TN.

g) Trabajadores con o sin Habilidades Especiales H-2B.

Personas que permanecen en los Estados Unidos temporalmente, principalmente para trabajos que no sean de agricultura, para los cuales los trabajadores de Estados Unidos están en poca oferta.

Para obtener la calidad de Trabajador con o sin Habilidades Especiales en Estados Unidos, debe aceptar un trabajo temporal, que no sea de agricultura, de un empleador de Estados Unidos, si se tienen los antecedentes correctos del empleado y destrezas o habilidades naturales necesitadas por el empleador.

h) Entrenamiento Laboral Temporal en los Estados Unidos H-3.

Entrenamiento Temporal a personas extranjeras que desean ir a los Estados Unidos a recibir entrenamiento laboral de una compañía Americana. Las personas solamente pueden trabajar para la compañía que les está dando el entrenamiento, y el empleado debe tener un papel secundario en el programa. El principal objetivo debe ser el entrenamiento y no el trabajo. Las Visas Temporales H-3 usualmente son emitidas por la duración del programa de entrenamiento (hasta 2 años). Se pueden otorgar extensiones pero dentro del límite de 2 años.

Los siguientes programas califican para las Visas de Entrenamiento Temporal H-3: agricultura, tecnología, finanzas, comunicaciones, gobierno, y casi cualquier otro campo, excepto por los programas de entrenamiento médico. Hay otras restricciones incluyendo que el programa de entrenamiento no esté disponible en el país de origen del solicitante, y que el entrenamiento beneficiará al solicitante a continuar con su carrera y obtener empleo en el país de origen del solicitante.

i) Visitante de Intercambio J-1.

Individuos quienes toman parte en un gran rango de programas de intercambio para visitantes patrocinados por escuelas, negocios, y una variedad de organizaciones e instituciones. Estos programas son previstos para aprendices de negocios e industria, eruditos, estudiantes, visitantes internacionales, maestros, asistentes de investigación y en misiones culturales. Adicionalmente, hay muchos programas de intercambio para gente joven, incluyendo programas de empleo de verano, programas de puestos internos para estudiantes universitarios, y programas para niñeras, según los requerimientos del Departamento de Estado de Estados Unidos a través de la oficina de Educación y Asuntos Culturales.

Actividades Incluidas cubiertas por el programa aprobado de visa J-1:

- Niñeras.
- Consejeros y personal para campamentos de verano.
- Estudiantes de post grado.
- Visitantes del Gobierno.
- Estudiantes de Medicina que vienen a los Estados Unidos como residentes o internos.
- Eruditos extranjeros patrocinados por universidades como profesores temporales.
- Aprendices de Negocios e Industria.
- Cualquiera que forme parte en un programa de intercambio aprobado por el Departamento de Estado de Estados Unidos.

j) Para Novios con Compromiso Nupcial K-1.

Aquellas personas extranjeras que están comprometidos con un ciudadano estadounidense y que tienen la intención de casarse con su novio estadounidense una vez lleguen a los Estados Unidos. El ciudadano estadounidense debe presentar una petición a nombre de su novia(o) ante el Servicio de inmigración de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en

inglés). Después de que la petición es aprobada, la novia(o) puede obtener una visa K-1 para novios comprometidos en una embajada o consulado de Estados Unidos en el exterior. El matrimonio debe tomar lugar dentro de los 90 días siguientes a que el novio(a) haya llegado a los Estados Unidos.

Hasta que el matrimonio tome lugar, el novio(a) extranjero es considerado un no-inmigrante. Un novio(a) no puede obtener una extensión a los 90 días que originalmente se le dieron cuando se le admitió como no-inmigrante.

Después de que el matrimonio toma lugar, el extranjero puede solicitar la Tarjeta de Residencia (Green Card) a través del Matrimonio con un ciudadano de los Estados Unidos.

k) Trabajador con el propósito de Transferirse dentro de una Empresa Multinacional L-1.

Los Individuos que trabajan en empresas multinacionales fuera de los Estados Unidos como ejecutivos, gerentes o en una posición de trabajo que requiera conocimiento especializado para transferirse a trabajar a una sucursal u otra de su misma empresa dentro de los Estados Unidos.

El solicitante debe estar trabajando fuera de los Estados Unidos y ser transferido hacia una sucursal, subsidiaria o empresa afiliada dentro de Estados Unidos, o transferirse a trabajar con una empresa dentro de Estados Unidos que sea socia en un "joint venture" de la empresa internacional fuera de Estados Unidos donde trabaja actualmente.

l) Trabajadores Religiosos R-1.

Individuos que son miembros de una organización religiosa legítima pueden vivir y trabajar legalmente en los Estados Unidos por un periodo de tiempo específico. En esta calidad se encuentran miembros del clero y también empleados clave de organizaciones religiosas. El solicitante debe ser miembro

de una denominación religiosa legítima por al menos 2 años. Las visas R-2 pueden ser obtenidas por los familiares acompañantes del solicitante principal (poseedor de visa R-1).

m) Trabajadores Temporales bajo el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Solamente aplican ciudadanos de México y Canadá. De acuerdo al NAFTA, Tratado de Libre Comercio de Norte América (North American Free Trade Agreement), un ciudadano de un país de NAFTA puede trabajar en un puesto profesional en otro país de NAFTA, siempre y cuando el solicitante cumpla ciertos requisitos. La esposa(o) y niños menores solteros del solicitante principal tienen derecho al estatus derivativo (llamado visa TD), pero ellos no pueden trabajar en los Estados Unidos.

Requisitos:

- Las Visas solamente están disponibles para ciudadanos de México y Canadá.
- La profesión está en la lista de NAFTA.
- El solicitante está calificado para esa profesión.
- El posible puesto requiere de alguien en esa capacidad profesional.
- El solicitante va a trabajar para un empleador de los Estados Unidos.¹⁷

En comparación con México, para Estados Unidos, la calidad de Trabajador Temporal se encuentra tanto en la calidad de *no inmigrante* como *inmigrante*, diferenciándose del cargo que el extranjero vaya a ocupar dentro de Estados Unidos. En la calidad de *no inmigrante* se encuentran los trabajadores con ocupación especial (DOD workers, fashion models), Enfermeras, Trabajadores Agrícolas, Ejecutivos, Directivos, Trabajadores Especialistas en algún conocimiento, con habilidades extraordinarias en ciencias, artes, educación, negocios o deportivas. Cabe mencionar que el ministro de culto o asociado religioso, los Estados Unidos los contempla como "Trabajador Religioso". En

¹⁷ www.visalaw.com

calidad de *inmigrante*, se encuentran profesionistas con grados avanzados. El tema de trabajadores temporales y profesionistas (en cuanto a sus derechos laborales de trabajadores mexicanos en Estados Unidos) se profundizará a lo largo de la presente tesis.

La inmigración indocumentada hacia los Estados Unidos, ha cambiado en forma dramática en las dos últimas décadas, tanto cuantitativa como cualitativamente proviniendo de las regiones menos desarrolladas del mundo. La frontera entre Estados Unidos y México es la más transitada del mundo. Durante el año 2002, ciento noventa y tres millones de personas entraron en los Estados Unidos desde México a través de 25 puertos oficiales de entrada.

La inmigración ilegal a Estados Unidos procede principalmente de México, sin embargo, hay cada vez más centroamericanos y otros que con la ayuda de contrabandistas atraviesan México hasta la frontera. Es por eso que el ritmo de modificaciones legislativas en materia de inmigración varió de forma abrupta en la década de 1980.

Las autoridades migratorias han incrementado sistemáticamente los recursos financieros y el número de efectivos de su patrulla fronteriza, con el propósito de impedir el ingreso y estancia de migrantes indocumentados en Estados Unidos, es así que se refuerza la vigilancia fronteriza y se endurece la política migratoria aplicada por el Servicio de Inmigración y Naturalización.

En el 2004, el Departamento de Seguridad Interna (DHS, por sus siglas en inglés) incluyó vigilancia aérea mediante aviones teledirigidos, aeronaves adicionales y más centros de detención en la frontera de Arizona con México.

Se estableció la iniciativa ABC o “Control de la Frontera de Arizona”, la cual es costeadada por el Departamento de Seguridad Interior compartiendo recursos con varias agencias, con más de dos mil agentes de la patrulla fronteriza, defensores

de los derechos humanos critican la severidad de este programa, argumentan que de ninguna manera se reducirá el número de muertes en el desierto, por el contrario, se pone aún más en riesgo la vida de los inmigrantes orillando a los indocumentados a cruzar en otras áreas, tal vez más peligrosas, desplazándose probablemente de Arizona a Nuevo México.

Se han instalado más y mejores equipos, en la zona fronteriza, que permiten detectar a las personas que ingresan ilegalmente desde México, como cámaras de televisión, buscando un sistema que rastree el movimiento de manera automática.

Los agentes de la patrulla fronteriza tienen la responsabilidad de aprehender y devolver a los migrantes que cruzaron la línea internacional sin la documentación requerida, así como de instrumentar estrategias de disuasión para desalentar intentos posteriores de cruce indocumentado sin atentar en contra de los derechos humanos de los migrantes.

Tanto en México como en Estados Unidos el tema migratorio se vincula al de la seguridad, se criminaliza al migrante y en muchas ocasiones se le trata como potencial terrorista y amenaza a la seguridad nacional. La tendencia a reforzar las operaciones de vigilancia en las fronteras no es nueva, la cual ha fracasado en su objetivo de frenar la migración, por el contrario ponen en riesgo la vida de los migrantes al orillarlos a tomar rutas más aisladas y peligrosas.

Estados Unidos utiliza cada vez más presupuesto y recursos humanos para estas operaciones. Al mismo tiempo, el gobierno mexicano ha establecido programas como el de "Repatriación voluntaria" que intentan ayudar al migrante mexicano indocumentado a regresar de la frontera norte a su lugar de residencia en México con los gastos de transporte pagados. Pero mientras haya una oferta de trabajo en Estados Unidos, diez veces mejor pagada, este flujo migratorio no se detendrá, por el contrario el migrante al querer mejorar su nivel de vida buscará nuevas formas de cruzar la frontera.

México y Estados Unidos trabajan en conjunto para dar una mayor seguridad en su frontera, trabajos costeados por el gobierno estadounidense para ampliar y mejorar el sistema de inspección en la frontera como lo es el sistema de inspección rápida en los puertos de entrada en Tijuana, Mexicali y Nuevo Laredo.¹⁸

A través de nuestro acuerdo de sociedad de la frontera nuestros dos países mejoran la infraestructura en los puertos de ingreso a lo largo de nuestra frontera común. Empleamos la tecnología para permitir que los viajeros que cumplen con la ley crucen rápidamente y con facilidad la frontera, mientras que los funcionarios se concentran en detener cualquier amenaza posible.¹⁹

Hay otras políticas migratorias que se han intentado establecer, como una política en común, como fueron las balas de goma por parte de la patrulla fronteriza en contra de los inmigrantes indocumentados en 2004. Estas medidas fueron desaprobadas tanto por los legisladores mexicanos como por la opinión internacional. La Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) reconoció que en junio de 2001 los gobiernos de México y Estados Unidos firmaron un acuerdo sobre seguridad fronteriza que autorizaba el uso de balas de goma contra los indocumentados.

Según la SRE, el objetivo de ese pacto era establecer una alternativa al uso de armas de fuego. Ambos gobiernos acordaron que los agentes de la Patrulla Fronteriza sólo emplearían las balas de goma como medio de defensa, es decir, en caso de sufrir una agresión física. Este acuerdo lejos de ser correcto, pone en tela de juicio la capacidad de gobernar del presidente Vicente Fox, pues con estas acciones se dañan los derechos fundamentales de los emigrantes mexicanos con aprobación del gobierno mexicano.

La falta de capacidad de gobernar por parte del presidente Vicente Fox, que algunos la llaman subordinación frente al país vecino del norte, se refleja en la

¹⁸ El sistema de Revisión Rápida Electrónica a Viajeros, conocido como Senri, se ha convertido según Fasano (directora de la Oficina Policial de Inmigración y Aduanas (ICE)) “en nuestra mejor herramienta para garantizar la seguridad en los puertos de entrada”. *Agencia de Noticias EFE*, 19 de marzo de 2004.

¹⁹ Presidente George W. Bush (Crawford, Texas, 6 de marzo de 2004).

contradicción de la política migratoria de México con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, ésta política se describe como corrupta y carente de aplicación de respeto a los derechos humanos de los emigrantes mexicanos, agravado con las políticas migratorias establecidas a partir del 11 de septiembre del 2001 al incrementar la seguridad fronteriza entre México y Estados Unidos, que lejos de resolver el problema, lo distorsionan y lo hacen más profundo.

Es necesario precisar que la política migratoria del gobierno de Estados Unidos hacia México dista por mucho de haber sido constante. Ha respondido no sólo a los intereses de las grandes compañías capitalistas, sino al estado en que se encuentra la economía estadounidense. La mayor parte de los cambios legislativos han tenido lugar en épocas de depresión económica.

Con toda la tecnología de punta, Estados Unidos responde a la relación que se da entre el volumen de inmigración con los incrementos de desempleo y a la demanda de mano de obra en este país.

El emigrante mexicano tiene que conocer los derechos fundamentales que le son reconocidos en territorio extranjero, ya que al emigrar, sus derechos fundamentales como ser humano también le siguen como parte fundamental de su persona. Es por eso, que se deben conocer los derechos que les son conferidos a los trabajadores mexicanos en el extranjero, específicamente en los Estados Unidos, conociendo a su vez los lineamientos que acrediten el status de trabajador mexicano legal en el extranjero a partir de la Constitución, las Leyes Federal y los Tratados Internacionales tanto de México como de los Estados Unidos.

CAPÍTULO 2. LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS

“El hombre ya no puede, hoy en día vivir aislado en su patria... ni separarse de los extranjeros por la muralla de una barrera. La tierra, el mar y el aire, lejos de separarlos, constantemente los aproximan. Y como la ley de cada país, por así decir acompañan los pasos del individuo, ya se encuentre este sobre territorio nacional, ya se encuentre en el dominio de un estado extranjero se hace necesario contar con principios y normas que presidan sus mutuas relaciones...”

Gilda Maciel Correa Meyer

2.1.Legislación Laboral en México.

México esta conformado bajo el *presidencialismo*, éste está constituido por: a) los elementos propios del gobierno presidencialista, y b) un conjunto de numerosas facultades constitucionales. Igualmente, el poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial se caracterizan por una autonomía, elegidos –el Ejecutivo y Legislativo- por mayoría de voto directo y universal.

Al presidente se le confiere la capacidad para designar, sin pasar por la aprobación del Congreso, a los secretarios de Estado. Además de sus funciones de gobierno, la presidencia envía iniciativas de ley al Congreso (pero esto no es exclusivo, también tienen esta facultad los Diputados y los Senadores, así como las Legislaturas de los Estados), veta las leyes que éste aprueba, suspende transitoriamente, con la aprobación del Congreso, las garantías constitucionales y obtiene del Congreso facultades extraordinarias en los casos de invasión, guerras y disturbios sociales.

El presidencialismo es un gobierno tripartita, en el sentido de que existe una pequeña separación o independencia constitucional de poderes entre el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, es decir que la relación establecida entre el Ejecutivo,

Legislativo y Judicial sólo es de carácter político regido por un sistema de cooperación-confrontación.

El límite al poder de la presidencia se da con el control que ejerce el Congreso sobre los actos de gobierno, en la separación de las competencias entre Presidencia y Congreso, en la independencia del Poder Judicial y en la definición temporal del período presidencial mediante el principio de no reelección del presidente al igual que todo cargo de elección federal, estatal o municipal.²

Las facultades establecidas en la Constitución Mexicana para el presidente de la República son determinantes para el balance de los poderes de la Unión. En este sentido, (para efectos del presente trabajo) el presidente, de acuerdo con el artículo 89 constitucional en su reforma a la fracción X de 1988, tiene la facultad de dirigir la política exterior de México y celebrar Tratados Internacionales, incluyendo los de materia laboral, con la aprobación del Senado.

Así también, el sistema político mexicano es de carácter *federalista*, el cual permite que partidos que han sido derrotados a nivel nacional adquieran responsabilidades gubernamentales en niveles inferiores, posibilitando el acceso al poder estatal a los partidos que no han podido conquistar ni la presidencia ni la mayoría del Congreso. Para William H. Riker la variable más importante para definir la naturaleza y características de un sistema federal está en la naturaleza del sistema de partidos y en su competitividad, en el cual se da una diversidad partidaria del centro y de las entidades federativas, así como una descentralización de los partidos, dejando un dinamismo político e interactuando el poder central con los estados.

Por otra parte, el sistema jurídico mexicano está basado en el modelo neorromanista -denominado también latino, civilista o francés- que se impuso bajo

²Hernández Chávez, Alicia. *La Parábola del presidencialismo mexicano*, en *Presidencialismo y sistema político. México y los Estados Unidos*, de Alicia Hernández Chávez, FCE, México, 1994, p.24

el dominio español. Esta escuela, de acuerdo con el Maestro Amado Castro, se caracteriza por su derecho escrito, el cual cuenta con una constitución amplia por escrito y de difícil modificación en donde sus principios generales se complementan con leyes especiales por materia, en las que se precisan los derechos y obligaciones.

Por la rigidez de la norma dentro de éste sistema, las facultades del Poder Judicial son limitadas (a diferencia de Estados Unidos como se verá más adelante) en lo que respecta a la creación de precedentes, además, carece de atribuciones para suspender una ley o una norma, éste sólo tiene atribuciones para aplicar la legislación a casos concretos.³ El Poder Judicial en México está facultado sólo para interpretar y aplicar las leyes que aprueba el Legislativo.

Así también, México retoma el modelo francés para la aplicación del Derecho Internacional Privado, el cual incluye el Derecho a la Nacionalidad, el cual estudia la relación de una persona en razón del vínculo político y jurídico que la integra a la población constitutiva de un Estado, la Condición Jurídica de los Extranjeros, donde su objetivo es saber el ingreso y el mecanismo a la entrada legal de un extranjero al país y además saber y controlar su estancia dentro de la Nación, y los Métodos de solución al tráfico jurídico internacional. Por su parte la Secretaría de Gobernación es la encargada de controlar y regular la entrada y salida tanto de nacionales como de extranjeros de la República Mexicana, acorde a la Ley General de Población (LGP).

Asimismo, la legislación laboral Mexicana se encuentra sustentada en la Constitución, a su vez se le aplicarán disposiciones de la LGP (en el caso de los migrantes legales con intención de trabajar), de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de los Tratados Internacionales en materia laboral donde México participe como Estado Miembro.

³ Si no existe una norma que sancione, no existe el delito.

La Constitución Mexicana garantiza los derechos de los migrantes en sus artículos 11 (Derecho Subjetivo de libre tránsito y establecimiento de límites normativos al mismo), 73 fracc. XVI (facultades del Poder Legislativo para dictar leyes sobre Emigración e Inmigración y Salubridad General de la República), y 133 (supremacía constitucional y Tratados Internacionales en las materias que se ven involucradas con el ejercicio del libre tránsito).⁴

La legislación laboral en México se rige por las leyes establecidas, en primer lugar por la Constitución Mexicana, seguido de la Ley Federal del Trabajo y de los Tratados Internacionales en materia laboral donde México participe como Parte, como lo establece la Constitución Mexicana en su artículo 133.

Artículo 133 Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados

A su vez, el Poder Legislativo Federal elabora las leyes en materia laboral, respetando las disposiciones del artículo 123, acorde al art. 73 de la Constitución Mexicana -en su fracción X-, que establece como facultad exclusiva del Congreso de la Unión el "...expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123."

La legislación laboral en México protege los intereses colectivos de los trabajadores y sus organizaciones, privilegiando los derechos del trabajador sobre los derechos individuales del empleador, otorgándole prestaciones como el derecho a habitación, vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo, protección al salario, derechos por maternidad, capacitación y adiestramiento, estabilidad en el trabajo, etc.

⁴ Silva Carreño, Jorge Armando. *Derecho Migratorio Mexicano*, Porrúa, México, 2004, p. 153

Las relaciones de trabajo entre los Estados y municipios con sus trabajadores en México se rigen por las leyes que expiden las legislaturas de los Estados con base a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional.⁵

Sin embargo, aun cuando se tiene un buen marco normativo, hay una contradicción entre el ser y el deber ser del derecho, ya que en la práctica, a menudo, no se respeta la legislación laboral mexicana. México cuenta con las jornadas laborales más prolongadas y se realizan en mayor proporción del país los trabajos pesados, con una reducción del salario real, que no permite cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Desde hace por lo menos tres décadas las prestaciones laborales mínimas que establece la ley, han sido reducidas en la práctica por el deterioro del ingreso y porque los salarios no corresponden a la disposición constitucional de que deberán ser "...suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."⁶

A pesar de que los trabajadores mexicanos legales en Estados Unidos se encuentran protegidos por la legislación laboral mexicana, así como por la legislación laboral estadounidense y los tratados internacionales en materia laboral firmados y ratificados entre estos dos países, estos derechos se desconocen debido a una falta de información por parte de los trabajadores mexicanos. En esta asimetría de poder lo más seguro es que el trabajador mexicano termine en una posición de subordinación frente al empleador estadounidense, por encontrarse en territorio extranjero. Esta desigualdad o asimetría de poder, por lo general se ve sancionada por el país de destino al dar un trato desigual a nacionales y extranjeros, equivalente a un acceso diferencial a los recursos públicos que favorecen al nacional.⁷

⁵ Con base a los artículos 115 fracción VIII y 116 fracción VI de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

⁶ Guerra Ochoa, María Teresa. *Derecho laboral comparado México-Estados Unidos*, Universidad Autónoma de Sinaloa, Fac. de Derecho, México, 2002, p.55

⁷ Bustamante, Jorge Agustín. *Migración internacional y derechos humanos*, México, UNAM, 2002 p.171

2.1.1. Constitución.

Bajo este sistema *presidencialista federalista* se crea la constitución de 1917, dicha constitución surge a causa de un movimiento social debido al descontento por el sector laboral durante el Porfiriato – lo que se materializó con un total de 250 huelgas incluyendo la de Cananea y Río Blanco- a causa de jornadas inhumanas de trabajo, con sueldos miserables, al no existir un sueldo mínimo ni una jornada máxima de trabajo. Como solución al desequilibrio y a la desigualdad laboral, la Constitución debía tener entre sus principales puntos: una jornada máxima de trabajo de ocho horas, un salario mínimo suficiente para llevar una vida digna, reglamentar el trabajo a domicilio, prohibición de trabajo a menores de catorce años, establecimiento de medidas higiénicas en los centros de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo, alojamientos decentes a los trabajadores en los casos necesarios por la misma naturaleza del trabajo, nulificar las deudas de los jornaleros con sus amos, pago de salario en dinero en efectivo, prohibición de multas a los trabajadores, así como la supresión de las tiendas de raya.

Asimismo, la constitución garantiza los derechos fundamentales del hombre, ya que los derechos humanos están conformados por dos grandes declaraciones: La declaración de los derechos del hombre como individuo, y la declaración de los derechos del hombre como integrante de un grupo social, sin embargo, las garantías individuales plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tratan de asegurar de forma efectiva el ejercicio de los derechos de hombre, ya que el art. 1° de la Constitución de 1917 dice que

Artículo. 1 En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Puede existir un derecho del hombre generalmente aceptado, pero las circunstancias de lugar y tiempo, y por su devenir histórico, un país aunque lo reconoce como derecho del hombre, no lo otorga como garantía a los hombres que habitan o se encuentran en su territorio. Mientras que los derechos del

hombre son ideas generales y abstractas, las garantías son individualizadas y concretas sustentadas en la legislación de cada país.

La Declaración de los Derechos del Hombre como parte de un grupo social, otorga los derechos a los trabajadores y se localiza en el apartado del régimen laboral. Dentro de las garantías sociales de éste régimen se encuentran los derechos de los trabajadores en general plasmados en los artículos 5° y 123 de la nuestra Constitución.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos preserva los derechos fundamentales a la vida, la igualdad, la libertad, la seguridad, al trabajo y a la propiedad de los mexicanos, así mismo garantiza los derechos de los migrantes como el derecho al libre tránsito y el derecho al trabajo.

El derecho al libre tránsito internacional de personas (nacionales o extranjeros) se encuentra reflejado en el artículo 11 de la Constitución, el cual garantiza a todo hombre el derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar su residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto o requisito semejante.⁸ Es así que el movimiento de personas de entrada o salida de un territorio nacional a otro, sólo podrá efectuarse por los lugares destinados para ello, dentro del horario establecido y con la intervención de las autoridades migratorias.

El derecho al trabajo, se ve reflejado en los artículos 5° y 123 de la Constitución. El artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza que

⁸ “Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvo conducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de éste derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país.” Véase artículo 11 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta actividad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos a un tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad... La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo, garantiza la completa libertad de trabajo, que consiste en la posibilidad de que todos los individuos se dediquen al oficio que deseen, siempre que no se afecte a otra persona y se cuente con la autorización respectiva, si se trata de profesionistas.

En la Constitución Mexicana prevalece el criterio de que los derechos del trabajador son de interés social, a su vez, se protegen los intereses colectivos de los trabajadores y sus organizaciones, por encima de los derechos individuales del patrón.

Quando se debatió el artículo 123 constitucional en febrero de 1917 se señaló la necesidad de proteger a los trabajadores frente al interés del empleador, de garantizar el límite a la jornada máxima, el salario mínimo, sindicalización, derecho de huelga, descansos, estabilidad y prestaciones laborales, sin que se consideraran las razones comerciales.⁹

Con la aprobación del artículo 123 en la Constitución Mexicana de 1917, se reglamentan y garantizan a nivel federal, los derechos laborales como: la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal, la igualdad de salarios para trabajo igual, el salario mínimo, la preferencia de los trabajadores nacionales, la estabilidad en el empleo e indemnización por despido, los derechos de huelga, la sindicalización y negociación colectiva, los derechos de capacitación, de habitación, de seguridad social, el reparto de utilidades, las indemnizaciones por riesgos de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, la prohibición del trabajo a menores, el derecho de las mujeres por maternidad y la existencia de los tribunales de conciliación y arbitraje, entre otros.

El artículo 123 constitucional se divide en dos apartados: apartado a) dirigido al sector privado y el apartado B) dirigido al sector público. Éste artículo incluye los principios de la legislación laboral federal destacando una amplia relación de los derechos para el trabajador en todos los órdenes: en salarios, jornadas,

⁹ Guerra Ochoa, María Teresa. *Derecho Laboral Comparado México-Estados Unidos*, op. cit, p.53

descansos, estabilidad laboral, vivienda, seguridad social, utilidades, tiempo extra, capacitación, seguridad e higiene, organización sindical, huelgas, etc., con las obligaciones para el empleador sin detallar cuáles son los derechos que se le otorgan a este último.

En el caso de trabajadores mexicanos en el extranjero, el artículo 123, Apartado A, fracción XXVI, presupone la celebración del contrato en territorio nacional y señala dice que:

Artículo 123. XXVI. Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

Asimismo, dentro de la legislación laboral (LFT), se le otorgan derechos y facultades al trabajador mexicano en el extranjero.

2.1.2.Leyes Federales.

La legislación laboral a nivel federal que aborda la regulación de los trabajadores migrantes se encuentra en las disposiciones de la LGP, en sus artículos 76, 77, 78, 79 y 80, y en los artículos 6, 7, 17, 28 y 29 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) derivados del artículo 123 constitucional.

Ley General de Población (LGP).-

Las personas que deseen emigrar de la República Mexicana con el objetivo de trabajar se encuentran reguladas dentro del capítulo IV de la emigración, de acuerdo con los artículos 76, 77, 78, 79 y 80 de la LGP.

La Secretaría de Gobernación tiene el deber de dictaminar las causas por las cuales se da una emigración con el fin de laborar y con apoyo de la Secretaría de Relaciones Exteriores, proteger a los trabajadores nacionales en el extranjero, de acuerdo con el Art. 76

Artículo 76. La Secretaría de Gobernación investigará, regulará y vigilará la emigración de mexicanos al extranjero, determinando las causas por las cuales se van a laborar al extranjero y dictará medidas para protegerlos con apoyo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

La calidad de emigrante se prevé dentro de la LGP en su Art. 77 el cual señala que

Artículo 77. Son emigrantes los mexicanos y los extranjeros que salen del país con el propósito de residir en el extranjero.

Asimismo, el Art. 78 de la Ley General de Población establece que

Artículo 78. Las personas que pretendan salir del país con propósitos de residir en el extranjero, están obligadas a satisfacer, además de los requisitos generales de migración los siguientes:

1. Identificarse y proporcionar a la autoridad migratoria las informaciones personales o para fines estadísticos.
2. Ser mayores de edad o si no lo son o estén sujetos a interdicción, ir acompañados por la persona que ejerza sobre ellos la patria potestad, tutela, o acreditar el permiso correspondiente.
3. La comprobación, si se trata de mexicanos, de que pueden cumplir todos los requisitos que para entrar al país de destino exijan las leyes del mismo.
4. Solicitar la documentación migratoria correspondiente y presentarla a las autoridades del lugar punto de salida y no tener impedimento legal para abandonar el país.
5. La que establezcan otras disposiciones aplicables en la materia laboral o sanitarias principalmente.

El Art. 79 de la LGP protege a los trabajadores emigrantes mexicanos legales, ya que estipula que

Artículo 79. Cuando se trate de trabajadores mexicanos, será necesario que comprueben ir contratados por temporalidades migratorias para el patrono o contratista y con salarios suficientes para satisfacer sus necesidades. El personal de migración exigirá las condiciones de trabajo por escrito, aprobadas por la junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebraron y deberán ser visadas por el cónsul del país donde prestará sus servicios.

De esta forma el Art. 80 de la LGP establece la obligación de vigilar que en el traslado en forma colectiva de los trabajadores mexicanos, se cumplan las leyes y reglamentos respectivos.¹⁰

Artículo 80. El traslado en forma colectiva de los trabajadores mexicanos, deberá ser vigilado por personal de la Secretaría de Gobernación, a efecto de hacer cumplir las leyes y reglamentos respectivos.

Ley Federal del Trabajo (LFT).-

La LFT es el principal instrumento laboral a nivel federal, ya que en éste se encuentran las diferentes disposiciones y reglamentos estipulados y derivados en el artículo 123 constitucional, ésta contiene los ordenamientos laborales de aplicables a los mexicanos emigrantes en de sus artículos 6, 7, 17, 28 y 29.

En materia de emigración laboral, la LFT en su Art. 6 señala que

Artículo 6. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

El Art. 7 de la LFT señala que

Artículo 7. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

El Art. 17 justifica que

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley, sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

De la misma forma, La LFT estipula cuáles son los ordenamientos que debe seguir un trabajador mexicano que prestará sus servicios en el extranjero,

¹⁰ En este sentido se abre una brecha jurídica dentro del conflicto de trabajadores indocumentados mexicanos en Estados Unidos, ya que tomamos en cuenta que la migración legal a este país ha descendido hasta un 24% en el periodo 2001-2003. De acuerdo con información del Consejo Nacional de Población (CONAPO) más de tres de cada cuatro migrantes (76%) en 2001-2003 no contaba con documentos para trabajar, cifra superior a la registrada en 1993-1997 (45%). Como se vió en el Capítulo I, Para el 2004 el número total de migrantes mexicanos en Estados Unidos asciende a 11.2 millones, de los cuales 5.3 mill. (47%) son legales y 5.9 mill. (53%) son indocumentados, estas cifras reflejan que mientras que el sector legal se mantuvo, decreció su flujo anual.

señalando los deberes y obligaciones tanto del patrón como del empleado en sus artículos 28 y 29.

La LFT en su artículo 28 establece que

Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

A) Los requisitos señalados en el artículo 25.¹¹

B) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

C) El trabajador tendrá derecho a prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos,

D) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica,

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales,

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV. El escrito deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios, y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

La LFT prohíbe, a su vez, la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados, de acuerdo con su artículo 29.

¹¹ “El escrito que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I, Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón, II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible, IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo, V. La duración de la jornada, VI. La forma y el monto del salario, VII. El día y el lugar de pago del salario, VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley, y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.” Véase artículo 25 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Cabe mencionar que la LFT en México, comprende los derechos mínimos que deben ser otorgados a sus trabajadores tanto en, como fuera de la República Mexicana, sin embargo, a pesar que México es el país que más prestaciones y derechos laborales incluye en su legislación –en América del Norte-, es también el que tiene las condiciones de trabajo más desventajosas para los trabajadores, y es donde más se han deteriorado las prestaciones y los salarios.

2.1.3. Tratados Internacionales.

De acuerdo con Mario de la Cueva, los documentos internacionales que se toman como fuente del Derecho del Trabajo son:

- a) Tratado de Versalles. Tratado de paz firmado el 28 de junio 1919 entre los Países Aliados y Alemania en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles, creando la Sociedad de Naciones la cual pone fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial. Entró en vigor el 10 de enero de 1920.

Este documento originó la creación de la Organización Internacional del Trabajo en su capítulo XIII del artículo 385 al 399 y estableció en su artículo 23 la necesidad de una cooperación internacional para asegurar y mantener las condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre:

Artículo 23. — Bajo la reserva y de conformidad con las disposiciones de las convenciones internacionales actualmente existentes o que se celebraran ulteriormente, los miembros de la sociedad:

- a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre, la mujer y el niño, tanto en sus propios territorios como en todos los países a los que se extendieran sus relaciones comerciales e industriales, estableciendo con ese objeto y manteniendo las organizaciones internacionales necesarias,

- b) Carta de las Naciones Unidas. La cual se adoptó en 1945 al terminar oficialmente la Segunda Guerra Mundial, con la cual desaparece la Sociedad de Naciones y se crea la Organización de Naciones Unidas. Dicho documento establece en el párrafo e), artículo 55 que:

Artículo 55. e) Promoverá niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

- c) Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la cual establece el derecho del hombre al trabajo en sus artículos:

Artículo 23. Todos tienen el derecho al trabajo, sin discriminación de ningún tipo y a la remuneración justa.

Artículo 24. Determina el descanso, duración del trabajo y vacaciones pagadas.

Artículo 25. Cualquiera tiene derecho a un nivel de vida adecuado, a un seguro en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez y vejez.

- d) Declaración de la ONU sobre Progreso Social y Desarrollo. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2542 (XXIV) el 11 de diciembre de 1969, se basa en la Declaración de los Derechos del Hombre, y hace alusión al trabajo en sus principios del artículo del 1 al 9, pero el más relevante es el numeral 6 que menciona que el desarrollo exige la garantía del derecho a trabajar de cualquiera. En lo social, se exige la participación de la sociedad en un trabajo productivo y útil.

Artículo 6. El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente.

El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil, y el establecimiento, de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción que excluyan cualesquiera formas de explotación del hombre, garanticen igual derecho a la propiedad para todos, y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica igualdad.

- e) Derecho Internacional Americano del Trabajo. En la Conferencia Internacional Americana en abril de 1923, se habló sobre el tratamiento igualitario para los trabajadores nacionales y extranjeros, así también se establece en la Carta de la Organización de los Estados Americanos en sus artículos 34, inciso g) y artículo 45, inciso b) la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, como objetivos básicos del desarrollo laboral integral.

Artículo 34. g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos,

Artículo 35. b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo

realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar,

Dentro de esta esfera internacional, México ha tomado diversas medidas con el fin de exigir un mejor trato para los trabajadores emigrantes mexicanos como lo es la adhesión a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1931, así como también la firma y ratificación de diversos Convenios y Tratados Internacionales como los Convenios No. 29, 97, 105, 111 y 143, la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares de 1990, el Convenio Braceros y el capítulo XVI del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) de 1994, al que después se le anexo un Capítulo de solución de controversias a este capítulo denominado como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), dichos Acuerdos se les conoce como Acuerdos Complementarios propuestos por el presidente William Clinton, como se verá más adelante.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT constituye la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo. Ello se debe al carácter universal de la Organización y al cuidado y sapiencia con que son elaborados los instrumentos que adopta este organismo. Entre sus múltiples actividades, otorga asistencia directa a sus países miembro en diferentes aspectos del desarrollo laboral, promueve el establecimiento de convenios en materia laboral entre los Estados Miembro de la organización y emite recomendaciones con el propósito de una mejora laboral.

Convenio 29 de la OIT.-

El Convenio No. 29 de la OIT "Convenio sobre trabajo forzoso u obligatorio, 1930" obliga a suprimir el trabajo forzoso en todas sus formas y establece cuáles son los derechos que se les debe otorgar a los trabajadores que en dado caso

proporcionen un trabajo forzoso, como un salario justo y sus garantías por accidentes de trabajo.

Convenio 97 de la OIT.-

El Convenio No. 97 de la OIT “Trabajadores Migrantes de 1949” y el Convenio No. 143 “Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) de 1975” forman parte de la legislación internacional del trabajo encargada de regular el tema de los trabajadores migrantes.

El Convenio 97 tiene como principio establecido la ayuda estatal en la medida en que la legislación nacional así lo permita o a través de la cooperación entre los servicios del empleo y de migración de los Estados, información y protección e igualdad de trato en beneficio de los trabajadores migrantes. Éste convenio contiene diferentes disposiciones destinadas a reglamentar las condiciones en que tienen lugar las migraciones específicamente respecto de la información que los Estados deben poner a disposición unos de otros y del establecimiento de servicios gratuitos encargados de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y proporcionarles información. Asimismo el convenio prescribe la igualdad de trato. Todo Estado ratificante se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren lícitamente en su territorio, sin discriminación por motivos *de nacionalidad, raza, sexo, religión*, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales respecto de determinadas cuestiones.

Las materias abarcadas por dicho convenio, siempre y cuando estén reglamentadas por la legislación o dependan de las autoridades, son: remuneración (incluidos los subsidios familiares), horas de trabajo normales, horas extraordinarias, vacaciones pagadas, restricciones relativas al trabajo a domicilio, edad de admisión al empleo, aprendizaje y formación profesional, trabajo de las mujeres y trabajo de los menores, afiliación sindical, derecho a las ventajas logradas mediante contratos colectivos y vivienda. Además cubre las siguientes materias: seguridad social (sujeta a ciertas reservas), impuestos, derechos y contribuciones que deba pagar a causa de su condición de trabajador.

Convenio 105 de la OIT.-

El Convenio No. 105 de la OIT “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957” tiene como principal fundamento el obligar a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. Ya sea como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como medida *de discriminación racial, social, nacional o religiosa*.

Convenio 111 de la OIT.-

El Convenio 111 de la OIT “Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y de ocupación, 1958” comprende a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política, *ascendencia nacional* u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así también abarca b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan.

Convenio 143 de la OIT.-

El Convenio 143 “Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) de 1975”, tiene como principio primordial el respeto a las migraciones, es decir, está en contra de la represión de migraciones y empleo de migrantes en condiciones abusivas y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato, así como de la

protección de aquellos trabajadores migrantes que hayan perdido su empleo y de aquellos que estén en situación ilegal o irregular.

Este se divide en dos partes, relativas a las migraciones en condiciones abusivas y a la igualdad de oportunidades y de trato, la primera parte (migraciones en condiciones abusivas) impone la obligación general de respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes y, la segunda parte (igualdad de oportunidades y de trato) se basa en el Convenio No. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958. Su aceptación obliga a los Estados ratificantes a formular y aplicar una política nacional destinada a fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas.

Así también la OIT ha emitido varias recomendaciones sobre los trabajadores migrantes como lo son las recomendaciones 86, 100 y 151. Por un lado, dichas recomendaciones van encaminadas hacia un mejor trato para los migrantes con el objetivo de trabajar en países que tienen una economía más avanzada fundada en el salariado, los cuales causan un desarrollo industrial y agrícola, ya que esta evolución provoca considerables movimientos migratorios de trabajadores y, a veces de sus familias, por otro lado, estas recomendaciones protegen a los trabajadores migrantes a lo largo de su círculo migratorio, provenientes de países y territorios insuficientemente desarrollados.

Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.-

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su resolución 45/158, del 18 de diciembre de 1990 aprobó y abrió a la firma, ratificación y adhesión la “Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares” y exhortó a todos los Estados Miembro a que consideraran la posibilidad de adherirse a ella.

Para efectos de la Convención, los siguientes puntos se deben tomar en cuenta:

- Reconocer la importancia del trabajo realizado por distintos órganos de las Naciones Unidas como la Comisión de Derechos Humanos, Comisión de Desarrollo Social, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organización Mundial de la Salud.
- Determinar que los derechos fundamentales de los trabajadores establecidos en la Convención, se encuentran en diferentes instrumentos internacionales de la ONU como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación Racial, Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención sobre los Derechos del niño.
- Tener en cuenta los Principios y normas establecidas en los instrumentos elaborados en el marco de la OIT como el Convenio relativo a los Trabajadores Migrantes (No. 97), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (No. 86), la Recomendación sobre trabajadores migrantes (No.151), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (No. 143), el Convenio sobre trabajo forzoso u obligatorio (No. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (No. 105).

El motivo central que explica esta Convención es la situación terrible que tienen que padecer muchos de los trabajadores emigrantes, a los que ni el derecho a la vida se les respeta, es por eso que urge su pronta ratificación por los países receptores, ya que sólo un tratado de este tipo puede contribuir en la solución de una problemática que afecta prácticamente a casi todos los países del mundo.

La primera parte de la Convención establece el alcance y definiciones sobre la protección tanto a los trabajadores migratorios legales como irregulares sin distinción de: sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, edad, situación económica, patrimonio, Estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Además la Convención que nos ocupa, se aplica durante todo el proceso de migración: preparación de la migración, partida, tránsito, estancia y ejercicio laboral en el Estado de destino y el regreso a su país natal. Es decir, se trata de dar una aplicación más amplia en los ámbitos personal y temporal para la protección del migrante.

Su tutela se aplica igualmente, sin importar las variadas condiciones y formas de contratación el trabajador emigrado, aunque si establece ciertas modalidades y especificaciones como los derechos que se les otorgan a los trabajadores debidamente documentados como:

- Ser informados por los Estados de las condiciones aplicables a su admisión, estancia y trabajo.
- Ausentarse temporalmente sin afectación de sus autorizaciones de permanencia o trabajo.
- Libertad de movimiento y escoger su residencia.
- Ejercicio de sus derechos políticos respecto a su país de origen (votar, ser votados, entre otros).
- Servicios, acceso en igualdad de condiciones respecto a los nacionales: servicios de enseñanza, orientación profesional y colocación, formación y

readiestramientos, servicios sociales, de salud, vivienda y acceso a la vida cultural.

- Familia, el Estado tomará medidas para su protección, igualmente facilitará la reunión del trabajador con su familia.
- Impuestos los trabajadores estarán exentos del pago de derechos e impuestos por la importación y exportación de enseres, efectos personales y respecto al equipo necesario para su trabajo, además no deberán pagar más tributos que los nacionales, debiéndose tomar las medidas para evitar la doble tributación.
- Trabajo por cuenta propia, es decir, lo podrán elegir con libertad, apegándose a lo que fije el Estado.

Así también, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoce los derechos mínimos que tiene todo trabajador migratorio como:

- Derecho a la vida.
- Derecho a que se les reconozca, en todas partes, su personalidad jurídica.
- No podrán ser sometidos a esclavitud o servidumbre.
- No se les exigirá trabajos forzosos u obligatorios, salvo sentencia judicial.
- A salir libremente de cualquier Estado, regresar y permanecer en el país de origen.
- No los someterán a torturas, tratos o penas inhumanas o degradantes.
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión.
- Libertad de expresión.
- No injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familiar, del hogar, correspondencia u otras comunicaciones.
- A la no privación arbitraria de sus bienes.
- Derecho a la libertad y seguridad personales, el Estado deberá dar protección efectiva contra toda violencia, la verificación de la identidad de los trabajadores se hará en apego a la ley.
- No a la privación arbitraria de su libertad.
- En caso de detención, deberán ser llevados ante un juez, debiendo ser juzgados en un plazo razonable. La prisión preventiva no debe ser la regla general, si lo piden serán informadas las autoridades consulares, o

diplomáticas, si la detención fue ilegal tendrán derecho a una indemnización, serán tratados humanamente y con respeto, los acusados estarán separados de los condenados, los menores de los adultos, los que violen disposiciones sobre migración de los acusados y condenados, el Estado deberá prestar atención a los problemas que la detención cause a los familiares.

- En materia penal se otorgan las garantías individuales que consagra la Constitución mexicana.
- No le deberán de destruir el Pasaporte o documento equivalente.
- No podrá ser objeto de expulsión colectiva, deberá ser por resolución individual.¹² Si un trabajador es expulsado no perderá sus derechos, apegándose a la justicia y principios generales laborales, como al pago de salarios, recibirán un trato igual que los nacionales en cuanto a condiciones de trabajo y no serán inferiores estas a las establecidas en su propio país.
- No podrán ser privados de sus derechos los trabajadores con irregularidades en su permanencia o empleo, por lo que los patrones no quedarán exentos de ninguna de sus obligaciones laborales. Esto ratifica que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.
- Tendrán el derecho a participar en las revisiones de los sindicatos, afiliarse y solicitar su apoyo.
- Recibirán en un trato igual que los nacionales sobre seguridad social.
- En los aspectos civiles y culturales los hijos tendrán derecho a tener un nombre, registro de nacimiento y una nacionalidad, apegándose totalmente a la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Se velará por el respeto a la identidad cultural.
- La transferencia de ingresos y ahorros, lo pueden efectuar a su regreso.
- No libera a estos trabajadores y familias a cumplir las leyes de los Estados ni implicará la regularización de la situación de éstos.

¹² El gobierno de México al ratificar la Convención hizo reserva en cuanto a que la expulsión requería resolución definitiva de autoridad judicial, esto es con base en los artículos 33 de la Constitución Federal y 125 de la Ley General de Población que prevén la facultad del Presidente de la República de expulsar sin previo juicio a todo extranjero pernicioso.

Este tratado multilateral fue aprobado en México por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el 14 de diciembre de 1998, tomándose en consideración que desde el año de la creación de la Convención, la han ratificado o se han adherido a ella, además de México: Azerbaiyán, Bosnia, Herzegovina, Cabo Verde, Colombia, Egipto, Filipinas, Marruecos, Senegal, Seychelles, Sri Lanka, Uganda y ya había sido firmada por Bangladesh, Chile y Turquía. Cabe señalar que la Convención entrará en vigor cuando la hayan ratificado o se hayan adherido a ella por lo menos veinte Estados.

Acuerdo Para Reglamentar la Contratación de Trabajadores Agrícolas Migratorios Mexicanos (04 de agosto de 1942) y el Acuerdo Para Reglamentar la Contratación de Trabajadores No Agrícolas Migratorios Mexicanos (29 de abril de 1943)

Los gobiernos de México y Estados Unidos firmaron dos acuerdos, el primero para trabajadores agrícolas migratorios mexicanos el 4 de agosto de 1942 y el segundo para trabajadores no agrícolas migratorios mexicanos, para el reclutamiento y empleo de ciudadanos mexicanos, llamado también Acuerdo Bracero, con el fin de cubrir las necesidades de mano de obra para los campos agrícolas y el mantenimiento de los ferrocarriles estadounidenses. Estos acuerdos entraron en vigor de agosto de 1942 a diciembre de 1947, y de febrero de 1948 a diciembre de 1964, mejor conocidos como Acuerdo Bracero. Estados Unidos justificó este acuerdo por una aparente escasez de mano de obra proveniente de la Segunda Guerra Mundial.

En la primera etapa de este acuerdo, Estados Unidos redujo la participación directa de su gobierno, limitándose a negociar un acuerdo con México que fijara los lineamientos de los contratos que después firmaban los empleadores y trabajadores. Se fijó dentro de dicho acuerdo los siguientes principios fundamentales:

- Los mexicanos que sean contratados para trabajar en los Estados Unidos no podrán ser empleados en ningún servicio militar,
- No sufrirán actos discriminatorios de ninguna naturaleza (Orden del Ejecutivo Núm. 8802, dictada en la Casa Blanca el 25 de junio de 1941),
- Disfrutarán de las garantías de transporte, alimentos, hospedaje y repatriación que establece el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo, de México,
- No serán empleados para desplazar a otros trabajadores, ni para abatir salarios previamente establecidos.

En la segunda etapa Estados Unidos, después de entrar en la guerra con Corea, reforzó el Acuerdo Bracero y participó más directamente en su administración, aprobando en su congreso la Ley Pública 78 en la cual institucionalizó dicho programa.

El Programa permitió reivindicar al trabajador emigrante, ofreciéndole un mínimo de garantías, como un contrato escrito, estabilidad, salario igual a trabajo igual, habitaciones higiénicas, jornada máxima, garantía de traslado de ida y vuelta, trámites de documentación migratoria.¹³ Sin embargo una constante durante la primera década del Acuerdo Bracero fue el crecimiento acelerado de la corriente de indocumentados –llamados entonces “espaldas mojadas”-, esta corriente migratoria fue provocada en parte por el mismo Acuerdo Bracero, que si bien tuvo un cierto grado de planificación y consideración por la mano de obra mexicana, no ofrecía a todo trabajador mexicano y empleador norteamericano posibilidad de contratación.

El Acuerdo Bracero se dió por concluido oficialmente el 30 de mayo de 1963, pero los trabajadores migrantes siguieron ingresando a los Estados Unidos hasta 1964. Como se sabe, la terminación del Acuerdo Bracero no puso fin al ingreso ilegal de obreros mexicanos, por el contrario es un problema que sigue en ascenso hasta la fecha.

¹³ Dávalos, José. *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, 2da. ed., México, D.F. 1998, p.519

Tratado de Libre Comercio con América del Norte.-

Existen otros acuerdos de cooperación laboral en donde México y Estados Unidos participan como Estados miembro, como lo son el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá y los Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte, anexados al TLCAN.¹⁴

En 1994 los tres países de Norteamérica firmaron el TLCAN, en el que tan sólo se establecieron mayores facilidades para el ingreso de hombres de negocios, inversionistas, académicos, científicos y técnicos, establecidas en el capítulo XVI “Entrada temporal de personas de negocios”.

Dentro del presente capítulo del TLCAN, en su artículo 1603, se establecen las condiciones para otorgar la autorización de entrada temporal a personas de negocios. Así también se establecen los requerimientos para la entrada temporal de las personas de negocios según su status, en este sentido, el anexo 1603 divide en cuatro secciones a las personas de negocios:

Sección A.- Visitantes de Negocios.

Sección B.- Comerciantes e Inversionistas.

Sección C.- Transferencias de personal dentro de una empresa, y

Sección D.- Profesionales.

Para el caso de México, según el apéndice 1603.A.3 las medidas migratorias existentes para la celebración de dicho tratado se encuentran en el capítulo III de la LGP, 1974, con sus reformas.

En el capítulo XVI de dicho tratado se aborda parcialmente el tema migratorio con el fin de intensificar el rubro comercial, facilitando la entrada de personas que realicen tales actividades pero excluyendo el factor mano de obra. Es importante

¹⁴ Cabe señalar que las palabras acuerdo y tratado son utilizadas indistintamente al referirse al Acuerdo trilateral de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, ya que entraríamos en conflicto jurídico al señalar que por un lado Estados Unidos reconoce al NAFTA como un acuerdo, y por el otro lado, México lo reconoce como un tratado considerando las definiciones establecidas entre acuerdo y tratado.

destacar que México y Estados Unidos acordaron limitar la entrada temporal de profesionales mexicanos a Estados Unidos a un número anual de 5,500 personas por año, este límite numérico es planteado de una manera incongruente, pues no propone una solución tangible al problema de los trabajadores ilegales mexicanos en Estados Unidos.

Durante las negociaciones del TLCAN el gobierno de Estados Unidos, en la administración de George Bush, se comprometió a establecer un programa de ajustes que prestara asistencia a los trabajadores estadounidenses que pudieran sufrir trastornos como resultado del TLCAN. En un comunicado al congreso estadounidense, el presidente Bush indicó que su administración estaba

firmemente comprometida a establecer un programa de ajustes que esté adecuadamente instituido y que asegure a los trabajadores que puedan perder sus empleos como resultado de un TLC con México, reciban servicios pronto, amplios y efectivos. Los servicios de ajustes laborales, ya sean proporcionados por el mejoramiento o ampliación de un programa ya existente a través de la creación de un programa nuevo, deben estar dirigidos a proporcionar al trabajador dislocado los servicios apropiados oportunamente.¹⁵

La preocupación del gobierno estadounidense era que las condiciones laborales en México pudieran traducirse en desempleo para los trabajadores estadounidenses, por el desplazamiento de las fuentes de trabajo hacia México y por la posible competencia desventajosa de sus empresas. El gobierno estadounidense temía que el incumplimiento de la normatividad mexicana se tradujera en una competencia desleal para las empresas estadounidenses, al ser más barata la fuerza de trabajo en México.

¹⁵ “Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC”. en: Gregory K. Schoepfle. *Problemas Laborales en Torno al TLC*, Centro de Estudios Sociológicos, Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y el Colegio de la Frontera Norte, 1992, México, p. 301

Acuerdos de Cooperación Laboral con América del Norte (ACLAN).-

Estados Unidos fue el país que más insistió en que se incluyeran los acuerdos complementarios del TLCAN en materia laboral y ecológica, pero para este objeto de estudio sólo se abordarán los acuerdos complementarios en materia laboral.

William Clinton, inicialmente como candidato y después como presidente de los Estados Unidos, insistió en la defensa de las fuentes de trabajo para la mano de obra estadounidense y en la posibilidad de una competencia laboral desventajosa con México por los bajos costos de su fuerza de trabajo, éstos fueron los factores importantes que motivaron en Estados Unidos a la búsqueda de la firma de dichos acuerdos.

Simultáneamente al Tratado de Libre Comercio, Estados Unidos, Canadá y México firmaron en septiembre de 1993 ésta serie de compromisos dentro del ACLAN, entrando en vigor dichos acuerdos en 1994 a la par del TLCAN de acuerdo en lo estipulado en el artículo 51 del ACLAN.

El ACLAN se fundamenta en el respeto a la legislación laboral interna de cada uno de los países socios, sin pretender anteponerse a ella. Su objetivo central es promover que las autoridades de cada país apliquen de manera efectiva su propia legislación laboral nacional, y también administren en forma transparente dicha legislación. El ACLAN crea ciertas obligaciones para que las partes garanticen que aplican de manera efectiva su propia legislación laboral, como las de nombrar inspectores, vigilar el cumplimiento y promover la conciliación, garantizar el acceso de los particulares a los procedimientos ante los tribunales del trabajo y que dichos procedimientos sean justos, equitativos y transparentes.

Los principios laborales del ACLAN son:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse. Garantiza que los trabajadores puedan instituir organizaciones y unirse a ellas libremente.

2. Derecho a la negociación colectiva. Protege el derecho a negociar colectivamente condiciones de empleo.
3. Derecho de huelga. Protege el derecho para la defensa de los intereses de los trabajadores.
4. Prohibición del trabajo forzado. Excepto en casos aceptados por las partes.
5. Restricciones sobre el trabajo de menores. Cada parte fija la edad mínima para trabajar.
6. Condiciones mínimas de trabajo. Incluye salario mínimo y pago de tiempo extra. Cada parte establece su nivel de salario mínimo.
7. Eliminación de la discriminación en el empleo. Por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos. No incluye requisitos o acreditaciones para el empleo.
8. Salario igual para hombres y mujeres. Pago igual por trabajo igual.
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales. Prescribe y aplica normas que reduzcan las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.
10. Indemnización en casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales. Establece un sistema que prevé beneficios y compensaciones en estos casos.
11. Protección de los trabajadores migratorios. Proporciona a los trabajadores migratorios la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a condiciones de trabajo (es decir, trato nacional en condiciones de trabajo, sin importar la condición migratoria).

La paradoja de los Acuerdos Laborales es que se establecen para proteger y mejorar las condiciones de trabajo de América del Norte, pero están supeditados al interés comercial de los países socios. Antes que su cumplimiento, tienen el propósito de garantizar la armonía de los intereses de mercado. Regularmente se desplazan capitales de un país a otro buscando abaratar los costos a través de los bajos salarios y del detrimento de las condiciones de vida y laborales de millones de empleados.

Es así que la defensa de las fuentes de trabajo para la mano de obra estadounidense y la posibilidad de una competencia laboral desventajosa con México por los bajos costos de su fuerza de trabajo fueron los factores importantes que motivaron en Estados Unidos a la búsqueda de la firma del ACLAN, aunque en la práctica la denuncia por alguna violación a los derechos laborales no se concreta en sanción, ya que se carece de mecanismos para ello.

2.1.4. Contratos.

Según la LFT, Título Segundo Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Primero de las Disposiciones Generales, en su artículo 20 el Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Asimismo, el artículo 24 de la LFT señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán en dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El artículo 26 dispone que aún cuando exista la falta del escrito donde consten las condiciones de trabajo, esto no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

Así también la LFT determina que en caso de la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero, también el contrato constará por escrito para su validez conforme a su artículo 28, donde estipula que para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observará lo siguiente:

- I. Las condiciones de trabajo se harán por escrito.

Aún si no se cumpliera con la formalidad de la firma de dicho contrato, la LFT reconoce los derechos y las obligaciones de cada trabajador según el artículo 21, donde se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Como ya se mencionó anteriormente, el artículo 79 de la LGP determina que cuando se trate de trabajadores mexicanos, será necesario que comprueben ir contratados por temporalidades obligatorias para el patrono o contratista y con salarios suficientes para satisfacer sus necesidades.

En cuanto al contenido del contrato, lo constituyen las condiciones de trabajo, según la LFT, Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Primero Disposiciones Generales en el artículo 25.

Artículo 25. El escrito donde consten las condiciones de trabajo contendrá:

- I.Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes.
- II.Si es trabajo por obra o tiempo determinado o indeterminado.
- III.El servicio que deba prestarse, precisándolos.
- IV.El lugar donde prestará el trabajo.
- V.La jornada de trabajo y el horario de ésta.
- VI.La forma y monto del salario.
- VII.Disposiciones de capacitación y adiestramiento inicial que se impartirán a cada trabajador.
- VIII.Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Cabe señalar que de acuerdo con el Código Civil Federal, en materia de contratos internacionales, las partes no pueden someter al derecho extranjero la *forma* y el *perfeccionamiento* de sus actos, convenios y contratos civiles-mercantiles, sólo en el caso que: se trate de algún contrato por celebrarse en el exterior donde las partes deseen sujetar su acuerdo de voluntades a las formalidades establecidas en el Código Civil, para lo cual el contrato deberá tener

sus efectos jurídicos dentro de la República Mexicana¹⁶, se trate de un arbitraje mercantil conforme a las reglas establecidas en el Código de Comercio¹⁷, o sea aplicable a la Convención de la Ciudad de México¹⁸.

Es así que, por disposición de orden público y de conformidad con el Código Civil Federal, la forma del contrato se registrará por el derecho del lugar en donde dicho acto se celebre *locus regit actum*¹⁹, este conflicto de leyes se abordará más adelante.

2.2.Legislación Laboral en Estados Unidos

El sistema político estadounidense es de carácter presidencialista caracterizado por la división y separación de poderes entre el presidente, el Congreso y el Poder Judicial.

La Constitución de Estados Unidos establece claramente la forma cómo el presidente y vicepresidente son elegidos. Cada Estado escoge, por elección popular, un grupo de electores igual al número total de miembros que lo representa en el Congreso. Los electores de los 50 Estados y el Distrito de Columbia (un total de 538 personas) constituyen lo que se conoce como el Colegio Electoral. Poco después de la elección popular, los electores se reúnen en las capitales de los Estados para votar por presidente y vicepresidente. Generalmente, cada elector vota por el candidato que haya recibido el mayor número de sufragios populares en su respectivo Estado. Para salir elegido, un candidato a la presidencia debe obtener la mayoría absoluta de los votos electorales (270). Si ninguno de los candidatos obtiene la mayoría requerida, la Constitución establece que la Cámara de Representantes (por ser la parte del

¹⁶ Véase la fracción IV del artículo 13 del *Código Civil Federal*.

¹⁷ Véase artículo 1445 del *Código Civil Federal*.

¹⁸ Véase supra nota 49 del *Código Civil Federal*.

¹⁹ Véase la fracción IV del artículo 13, así como el artículo 1796 del *Código Civil Federal*.

Congreso más cercana al pueblo) debe elegir al presidente entre los aspirantes con más alta votación, con el voto unánime de los Representantes de cada Estado. En ese caso, a cada Estado y al Distrito de Columbia se les asigna un sólo voto y nuevamente es necesario que uno de los candidatos obtenga la mayoría para quedar elegido.

En Estados Unidos se adoptó como sistema legal, a partir de la dominación inglesa, la Common Law, que de acuerdo con el maestro Amado Castro, se basa en el derecho consuetudinario y en la costumbre, su constitución es muy reducida y de difícil modificación que se complementa con muy pocas leyes también escritas que tienden a establecer principios generales para que las cuestiones específicas se resuelvan por los jueces a través de la jurisprudencia, en este sentido, el juez resuelve los casos en base a la constitución y leyes y en base a las resoluciones de tribunales similares o superiores al suyo (sistema de precedentes judiciales, o jurisprudencia activa).²⁰

En este sistema, el Poder Judicial crea criterios jurídicos de aplicación general y obligatoria a través de los precedentes, los cuáles no son presentados en formas de leyes o códigos, sino que se registran para ser considerados y hechos valer en casos similares. Es así que la base de toda ley es la doctrina y en donde el Poder Judicial puede, a través de la resolución de un caso, suspender una ley si la encuentra violatoria de la Constitución.²¹

Cabe mencionar que la jerarquía de la norma se encuentra establecida en la Constitución de los Estados Unidos en su artículo 6°, segundo apartado, el cual establece que:

²⁰ Cuando el juez al momento de resolver un problema no encuentra un precedente que resulte aplicable, el juez puede crear la norma para resolver el conflicto, a lo que se denomina el *ruling* del juez.

²¹ El Common Law fue un derecho de juristas prácticos, de abogados formados en la resolución de casos y en la aplicación de precedentes, juristas técnicos que no codificaban sus normas, que elaboraron sus propios principios y formalismos partiendo de los precedentes judiciales, siendo muy rigurosos en la técnica y desdeñando la doctrina y las instituciones. Véase Guerra Ochoa, María Teresa. *Derecho Laboral Comparado México-Estados Unidos*, op cit, p.25

Artículo 6°. II. Esta Constitución, y las leyes de los Estados Unidos que se expidan con arreglo a ella, y todos los tratados celebrados o que se celebren bajo la autoridad de los Estados Unidos, serán la suprema ley del país y los jueces de cada Estado estarán obligados a observarlos, a pesar de cualquier cosa en contrario que se encuentre en la Constitución o las leyes de cualquier Estado.

Es así que la legislación laboral en Estados Unidos se rige por las leyes establecidas, en primer lugar, la Constitución estadounidense, seguido de las Leyes Federales del Trabajo que se expidan con arreglo a la Constitución y de los Tratados Internacionales en materia laboral donde Estados Unidos participe como Estado Miembro, nótese la similitud con el artículo 133 de la Constitución Mexicana.

Los derechos laborales en Estados Unidos fueron suscritos sustentados en la protección de los intereses del comercio, están reglamentados en la Cláusula de Comercio, en su artículo 6° de la Constitución federal, que permite al Congreso expedir leyes para regular el comercio entre varios Estados.²² Así también dentro del Artículo Primero, Octava Sección, Tercer Apartado de la Constitución estadounidense señala que:

Artículo 1. Octava Sección.

I. El Congreso tendrá facultad: (...)

III. Para reglamentar el comercio con las naciones extranjeras, entre los diferentes Estados y con las tribus indias.

2.2.1. Constitución.

Los legisladores estadounidenses reunidos en la Convención de septiembre de 1787 buscaron hacer un texto breve y esquemático, que asegurara la autonomía de los Estados, los derechos del individuo y los límites de la acción estatal, es por ello que la constitución estadounidense tiene un enfoque meramente en su forma de gobierno y las restricciones que se le da a la autoridad gubernamental.

²² Guerra Ochoa, María Teresa, Derecho Laboral Comparado México-Estados Unidos, *op cit.* p. 49

La Constitución cubre con las necesidades básicas de los ciudadanos de los Estados Unidos, teniendo como uno de sus principales objetivos el preservar y promover sus relaciones comerciales, ya que en su contexto, el gobierno federal necesitaba la facultad de recaudar tributos sin la intervención de los Estados, de regular el comercio a fin de mantener buenas relaciones con los países extranjeros, de fijar impuestos y de reglamentar el comercio interestatal para promover la industria y el comercio entre los Estados, así como de destruir y prohibir las barreras comerciales para sufragar las deudas nacionales. Estas necesidades se vieron reflejadas en la Constitución de 1787, dándole una mayor importancia al comercio y a la activación de la economía estadounidense, dejando a un lado el ámbito social incluyendo los derechos de los trabajadores.

A diferencia de la Constitución Mexicana, la Constitución de los Estados Unidos de América no contiene disposiciones relacionadas con el derecho laboral, salvo una reflexión indirecta que se agregó en 1865 con la enmienda número 13, la cual dispone:

... ni la esclavitud, ni la servidumbre involuntaria, excepto como castigo por delito (...) deberá existir en los Estados Unidos o en cualquier lugar de su jurisdicción.²³

Cabe señalar que la Constitución de los Estados Unidos de América, a diferencia de la Constitución mexicana, ha sufrido muy pocos cambios desde su creación, por esa razón se explica el formato del texto establecido en la enmienda número 13.

2.2.2.Leyes Federales.

La legislación laboral de Estados Unidos en su mayor parte se encuentra en manos del Congreso federal. Las leyes más importantes en materia de trabajo y seguridad social fueron expedidas por el Congreso federal y sólo en algunos aspectos relevantes están bajo el poder de los Estados.

²³ Véase enmienda 13, aprobada en 1865 de la *Constitución de los Estados Unidos de América*

En Estados Unidos los poderes de los Estados pueden operar y reglamentar aspectos laborales, como indemnizaciones por riesgos o enfermedades de trabajo, compensaciones por seguro de desempleo, programas de seguridad e higiene en el trabajo, entre otros, así también, pueden sustituir o ampliar lo legislado en el ámbito federal y otorgar derechos que están restringidos, como el derecho de organización sindical, negociación colectiva para los trabajadores agrícolas y la protección al trabajador por despido.²⁴

El Acta Nacional de Relaciones Laborales regula el derecho de asociación sindical y negociación colectiva, el Acta Laboral de Estándares Justos que establece los derechos de salario mínimo, jornada máxima y pago por tiempo extra, el Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo que reglamenta la higiene y seguridad laboral, el Acta de Derechos Civiles que regula los derechos por discriminación en el trabajo, el Acta de Compensación para el Desempleo que establece las directrices para los derechos por desempleo, el Acta de Bienestar y Plan de Pensiones, que regula los beneficios de pensiones de empleados, el Acta de Control y Reforma de Inmigración entre otras, son leyes que se encuentran bajo el poder federal al haber sido expedidas por el Congreso de los Estados Unidos.

Acta Nacional de Relaciones Laborales. *National Labor Relations Act*,

La aplicación de la legislación laboral está basada en el Acta Nacional de Relaciones Laborales, la cual constituye una de las más importantes legislaciones en materia laboral de los Estados Unidos, garantiza a los empleados del sector privado, el derecho a organizarse, a hacer huelgas, a vincularse a sindicatos, a abstenerse de participar en actividades sindicales y a llevar a cabo negociaciones colectivas con los patrones.

²⁴ Estos derechos han sido reconocidos por la legislación estatal de California y Maine, y la protección para el trabajador por despido que no existe en el ámbito federal pero que se reconoce en el estado de Montana.

Sec. 7. [§ 157.] Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and shall also have the right to refrain from any or all such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 8(a)(3) [section 158(a)(3) of this title].²⁵

Al mismo tiempo que la legislación estadounidense permite la vinculación con sindicatos y la negociación colectiva con los patrones, permite al empleador la terminación de trabajo, sin derecho a indemnización para el trabajador, los empleadores pueden despedir a sus trabajadores sin causa justificada, sin que exista la obligación de dar aviso previo, ni de pagar la indemnización por despido, en el caso de los trabajadores sindicalizados, existen algunos contratos colectivos que establecen causas para que pueda darse el despido - pero ello se aplica a un porcentaje muy reducido de trabajadores -.

Acta Laboral de Estándares Justos.- *Fair Labor Standards Act*

Aprobada en 1938 por el Congreso, establece las prestaciones de salario mínimo, jornada de trabajo y tiempo extra, señalando que los derechos declarados en el Acta se otorgan a través del ejercicio del poder del Congreso para regular el comercio entre los diversos Estados y con naciones extranjeras.

Sec.2(b) It is hereby declared to be the policy of this Act, through the exercise by Congress of its power to regulate commerce among the several States and with foreign nations, to correct and as rapidly as practicable to eliminate the conditions above referred to in such industries without substantially curtailing employment or earning power.²⁶

Esta Acta aplica a todos los trabajadores del sector privado, con excepción de los

²⁵ “Sec. 7. [§ 157.] Los empleados tendrán el derecho a auto organizarse a través de las representaciones que ellos elijan con el fin de obtener un respaldo laboral, de la protección mutua y colectiva de los trabajadores con sus organizaciones, así como también tendrán el derecho de refrenar cualquier actividad excepto en el grado que este derecho pueda ser afectado por un acuerdo requerido por un miembro en una organización laboral como condición de empleo según lo autorizado en la sección 8(a)(3) [sección 158(a)(3) de este título]. Los empleados tendrán el derecho de autorganizarse, para formar, aliarse, asistir a organizaciones de trabajo, para establecer contratos colectivos de trabajo a través de sus mismos representantes, y para comprometerse en otras actividades acordadas para el propósito de contratos colectivos u otra ayuda o protección mutua...” Véase Secc. 7. del Acta Nacional de Relaciones Laborales.

²⁶ Sec.2(b) Por este medio es declarada la política de esta ley, a través del ejercicio del Congreso, de su poder para regular el comercio entre los estados y naciones extranjeras...

trabajadores agrícolas y domésticos, señala como jornada máxima la de cuarenta horas a la semana, en el caso de laborar un trabajador más horas, tiene derecho a recibir un pago por tiempo extra que no debe ser menor a 1.5 veces del salario normal.

Sec.7. (a)(1)Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his employees who **in any workweek** is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or *is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce*, for a workweek longer than forty hours unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed.²⁷

Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo. *Occupational Safety and Health Act.-*

Esta Acta regula la salud y seguridad de los trabajadores mientras se encuentren en el área de trabajo. Por su parte, los patrones tienen la obligación de proporcionar el área de trabajo libre de peligros y riesgos, y los trabajadores tienen la obligación de seguir las reglas y regulaciones establecidas, así como usar el equipo designado con el fin de fomentar su seguridad.

Acta de Derechos Civiles.-*Civil Rights Act-*

El Acta de Derechos Civiles, en su Capítulo VII Oportunidades Iguales de Empleo es el principal instrumento gubernamental en cuanto para evitar la discriminación en el empleo, puesto que es una ley federal, protegiendo a todos los empleados en todos los Estados Unidos de América.

Dicha Acta, en su sección 703, Apartado a) determina la práctica desleal de un patrón cuando por motivos de raza, color, sexo, religión u origen nacional rechace o suspenda a un trabajador, reduzca sus compensaciones, determine términos y condiciones de trabajo, limite, segregue o clasifique a los trabajadores por las mismas razones.

²⁷ Sec.7. (a)(1) A menos que según lo proporcionado de otra manera en esta sección, ningún patrón empleará a ninguno de sus trabajadores, que en cualquier semana laboral sea contratado para el comercio en la producción de mercancías para el comercio, por más de cuarenta horas laborales a la semana, si es así el empleado recibirá una compensación por su empleo. Esta tarifa no es menos que una y una y media veces la tarifa regular en el cual es empleado.

Sec. 703(a)(1).to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex or national origin, or
(2) to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex or national origin.²⁸

Cabe mencionar que el origen nacional se refiere a las raíces de una persona, esto es, la ciudad en la que dicha persona o bien sus ancestros nacieron. También se puede dar el caso de discriminación por origen nacional en el caso que: sea esposo(a) con otro origen nacional, sea miembro de alguna asociación de algún origen nacional en particular, asistan a una escuela o institución religiosa identificada con gente de algún origen nacional específico o por la asociación de su nombre con personas de algún origen nacional en particular.

Ninguna de las normas de la legislación laboral en Estados Unidos contempla sanciones o pago de indemnización por terminación de la relación de trabajo, salvo cuando se trate de un acto de discriminación por raza, sexo, religión, color u origen nacional y viole los derechos civiles contemplados en esta Acta.

Acta de Compensación para el desempleo.-

La cual establece las directrices para los derechos de los desempleados residentes o ciudadanos estadounidenses.

Acta de Bienestar y Plan de Pensiones.- Employee Retirement Security Act.-

Esta Acta divide los planes de beneficios del empleado en planes de pensión y planes de bienestar. Los planes de pensión proporcionan beneficios para el retiro y los planes de bienestar incluyen seguros médicos.

²⁸ Sec. 703(a)(1). Por rechazar o cometer cualquier forma de discriminación en contra de cualquier individuo con respecto a su compensación, en cuanto a términos, condiciones o privilegios de empleo por su condición individual de raza, color, religión, sexo u origen nacional, o por
Limitar, segregar o clasificar a sus empleados de cualquier manera que prive cualquier posibilidad de empleo o que afecte de otra manera su estado como empleado debido a su raza, color, religión, sexo u origen nacional.

A la par del Acta de Bienestar y Plan de Pensiones, se estableció la Corporación de Beneficios de Pensión Garantizada "Pension Benefit Guarantee Corporation (PBGC)" administrada por el Departamento de Trabajo que protege contra la pérdida de beneficios cuando los planes de pensión han sido terminados por las compañías.

Acta de Compensación al Trabajador. Worker's Compensation Act.

Por medio de esta ley, los empleados inválidos física o mentalmente, ya sea parcial o totalmente, como resultado de manifestar un daño nocivo durante el trabajo reciben beneficios médicos inmediatos, continúan percibiendo un salario, así como beneficios por muerte y desfiguración.

Si el perjudicado decide solicitar la compensación al trabajador ante el "Worker's Compensation Board", debe hacerlo durante un periodo no máximo a los tres meses después de ocurrido el daño, o durante el periodo que el tribunal reconozca.

Para que la compensación al trabajador sea aplicable, se debe comprobar que el daño que tiene el perjudicado fue durante y como consecuencia del trabajo realizado, mediante un diagnóstico médico.

Acta de Control y Reforma de Inmigración. The Immigration Reform and Control Act.-

Por medio de "The Immigration Reform and Control Act" (IRCA) de 1986, más conocida como "Ley Simpson-Rodino", se trató de establecer un control a los empresarios y del empleo que desalentara la presencia de ilegales, y de regularizar la situación de migrantes irregulares que hallan llegado a Estados Unidos con fecha anterior a 1982. La IRCA contenía tres tipos de medidas: sanciones a los empresarios que contrataran a ilegales, medidas de coerción (control de fronteras, control e inspección interior, establecimiento de sistemas de expulsión) y regularización de un importante contingente de migrantes irregulares.

La Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 establece:

- Controles más rigurosos en la frontera,
- Sanciones económicas a los patrones que contraten con conocimiento de causa a trabajadores indocumentados,
- Amnistía permanente para los trabajadores indocumentados que puedan probar su residencia continua en Estados Unidos desde cualquier época anterior al 1° de enero de 1982, y
- Amnistía parcial para trabajadores irregulares en el sector agrícola, que puedan probar su residencia en el país durante 90 días del periodo de 1983 a 1986.

Asimismo, esta Acta estipula que los empleados que estén bajo el cargo de un patrón deben ser ciudadanos estadounidenses o extranjeros con calidad de inmigrante, los cuales deben portar los debidos documentos que lo acrediten para trabajar en Estados Unidos. Si estos fueran inmigrantes, el patrón debe verificar la documentación del empleado que determine su Estado legal de inmigración.

Los documentos requeridos son: Pasaporte, Certificado de Ciudadanía Estadounidense, Certificado de Naturalización o la Credencial de Extranjero Residente, Identificación del Seguro Social o Certificado de Nacimiento Estadounidense, el patrón debe fotocopiar estos documentos para su verificación.

Esta Acta prohíbe la discriminación por origen nacional a ciudadanos que después de ser un extranjero legal fue admitido como residente permanente. El Acta de Control y Reforma Inmigratoria aplica tanto a compañías locales como extranjeras que empleen gente dentro de los Estados Unidos. Esta Acta no tiene aplicación para trabajadores estadounidenses que sean empleados por compañías locales o extranjeras fuera de los Estados Unidos.

Estados Unidos se caracteriza tener un bajo índice de organización sindical, con pocas prestaciones y derechos laborales, sin protección a la estabilidad del trabajo

del empleado, pero con un salario mejor remunerado, en comparación con México, razón por la cual los trabajadores mexicanos deciden emigrar con el propósito de elevar su calidad de vida aún cuando no se les otorguen derechos laborales, ya sea por ser migrantes irregulares o por tener una falta de información y desorientación sobre estos.

Se considera la situación legal de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos acorde a la Acta de Control y Reforma de Inmigración, por la cual a los trabajadores inmigrantes irregulares no se les conceden todos los derechos establecidos en las Actas Laborales ya que carecen con la debida documentación que los acredita para trabajar en Estados Unidos.

2.2.3.Tratados Internacionales.

Cabe mencionar que de todos los instrumentos de la OIT ratificados por México, sólo el Convenio No. 105 "Abolición de Trabajo forzoso" es el único ratificado por el gobierno de los Estados Unidos, haciendo hincapié que se necesita de un trabajo en conjunto con el gobierno de México para poder llegar a un tratado laboral que favorezca a ambas partes.

Estados Unidos sólo tiene ratificados 12 Convenios de 185 Convenios existentes en la OIT, señalando que ninguno de ellos se enfoca a los trabajadores migrantes o a la discriminación en el empleo.

Es necesario precisar que la política migratoria del gobierno de los Estados Unidos hacia México ha respondido tanto a los intereses de los dueños del capital que emplean mano de obra mexicana, como al Estado variante de la economía de los Estados Unidos. Es así como con el Acuerdo Bracero y la Amnistía, otorgada en 1986, se dan cambios legislativos en materia de inmigración a los Estados Unidos en respuesta a un contexto favorable en la economía

estadounidense, debido al interés que presentó Estados Unidos sobre los trabajadores migrantes mexicanos, ya que el volumen de la inmigración mexicana está relacionada con el incremento del desempleo en Estados Unidos y directamente con la demanda de mano de obra en éste país.

Por otra parte, Estados Unidos ha mantenido una estrecha relación comercial con Canadá, desde la década de los ochenta con un acuerdo bilateral, y con México con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y con los Acuerdos Paralelos al TLCAN de Cooperación Laboral, que ya se analizaron anteriormente, estos acuerdos están enfocados al sector comercial, dejando en el vacío un acuerdo acorde a las necesidades de todos los trabajadores migrantes y no sólo del sector inversionista.

Debido a la escasa participación en tratados internacionales por parte de Estados Unidos como país receptor, estas asimetrías de poder están claramente reflejadas en su desinterés por ratificar los Convenios de la OIT en materia de trabajadores migrantes y los Convenios acordes al tema, ratificados ya por México, también se nota una gran apatía por La Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias aprobado en 1990 por la Asamblea General de la ONU, a la cual Estados Unidos no se ha adherido.

Hay que destacar que Estados Unidos no mantiene una preocupación por el sector social, como ya se vio en su Constitución, en sus leyes federales y en la carencia de tratados internacionales en materia laboral, sin embargo, enfoca su atención, desde su contexto histórico, al sector económico y comercial observando poco interés por plasmar a nivel nacional e internacional garantías sociales para los trabajadores estadounidenses.

2.2.4. Conflictos espaciales de leyes.

Las relaciones privadas internacionales se desarrollan dentro de un ámbito espacial, es decir, cada persona realiza un acto o una actividad en un territorio determinado y delimitado geográficamente. Cuando se producen estos actos y actividades en un espacio distinto al de procedencia de dicha persona, conllevan un efecto jurídico que trasciende la soberanía y jurisdicción de las leyes de cada país entre dichos espacios.

El conflicto de leyes de naturaleza laboral, entre México y Estados Unidos, se da a partir de las diferencias entre sus legislaciones como normas del derecho laboral – ya sea por su naturaleza o por su papel social –, de aquí se deriva la preocupación de proporcionar al trabajador mexicano asistencia jurídica y protección económica.

Gilda Maciel señala dos factores que contribuyen a la formación reiterada de los conflictos espaciales de leyes de naturaleza laboral: la extensión internacional de las grandes empresas, con la creación de sucursales, agencias y filiales en el extranjero o que envían allí a sus representantes, y el desenvolvimiento de nuevas técnicas jurídicas sugeridas por el derecho del trabajo, que tienen repercusión en el derecho internacional privado, la seguridad social y la convención colectiva de trabajo son ejemplos de estas nuevas técnicas.

Para poder elegir el derecho u orden jurídico aplicable se necesita ubicar las relaciones jurídicas mediante “puntos de conexión o puntos de contacto” con un derecho u orden jurídico específico, así se podrán resolver los posibles conflictos espaciales de leyes que se deriven de este intercambio internacional entre personas.²⁹

²⁹ Ya sean físicas o morales.

Desde el momento en que se reconoce la posibilidad de que el trabajador mexicano puede desempeñar sus funciones en otro Estado –mediante contrato celebrado en el país o en el extranjero-, se hace necesario determinar cuál va a ser la ley aplicable a la relación jurídica de empleo (la de México o la de Estados Unidos). En este sentido los puntos de conexión o contacto serían en base, ya sea a la ley del Estados Unidos, la ley de la nacionalidad del trabajador mexicano, la ley del foro del contrato o a la ley del foro de ejecución del contrato.

CAPÍTULO 3. CONDICIÓN LABORAL EN ESTADOS UNIDOS

“Nosotros, los pueblos del mundo, movilizaremos las fuerzas de la sociedad civil transnacional tras una amplia agenda común que una a diferentes movimientos sociales en busca de sociedades humanas justas, sustentables y participativas. Al hacerlo, estaremos forjando nuestros propios instrumentos y procesos para redefinir la naturaleza y significado del progreso humano y transformar esas instituciones que ya no responden a nuestras necesidades.”

“Declaración de los Pueblos de la Tierra”,
Foro ONG, Conferencia de Naciones Unidas
para el Ambiente y el Desarrollo,

3.1. Derecho aplicable a trabajadores estadounidenses.

La legislación laboral estadounidense cuida que los derechos que se le otorgan al trabajador y a sus organizaciones sindicales no restrinjan o vulneren los derechos y la libertad del empleador.

Sólo en el caso del salario mínimo, pago de tiempo extra, discriminación en el empleo y organización sindical se restringen los derechos del empleador, y aún en estos derechos existen justificaciones, excepciones y limitaciones jurídicas en su cumplimiento.

En su concepción, el derecho laboral estadounidense parte de un principio protector para el empleador, no es un derecho que contemple con equidad al trabajador y al empleador, que regule y proteja por igual los intereses de ambas partes en la relación de trabajo. Bajo el principio de no afectar al comercio y mantener las fuentes de empleo, el derecho del trabajo estadounidense pondera y protege el interés del empleador.¹

Ninguna de las normas de la legislación laboral en Estados Unidos contempla sanciones o pago de indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo, salvo cuando se trata de un acto de discriminación por raza, sexo, color, religión o

¹ Guerra Ochoa María Teresa. *Derecho Laboral Comparado México-Estados Unidos*. Op cit, pp.51 y 52.

nacionalidad y se violen los derechos civiles contemplados en el Acta de Derechos Civiles.

Las Cortes de Distrito y Apelación de Estados Unidos, son las que tienen facultades para revisar las resoluciones emitidas por el Departamento de Trabajo y por la Junta Nacional de Relaciones Laborales, o forzar su aplicación.² Con relación a la legislación laboral local, como la referida a compensaciones por riesgos de trabajo, su aplicación depende de las autoridades estatales, esto se dictamina ante el tribunal estatal correspondiente, como ejemplo tenemos los siguientes casos:

* Caso presentado en la corte de Nueva York en 1995 85 N.Y. 2d 834. Blair contra la Corporación Bendix.

Hasta julio de 1974, una empleada discapacitada por una enfermedad producida por el polvo, “asbestosis”, fue calificada en la compensación del trabajador únicamente por el hecho de tener una discapacidad total relacionada con su antiguo empleo.³

La demandante fue expuesta al asbesto de agosto de 1956 hasta septiembre de 1970 en el transcurso de su empleo como “stenciler”.⁴

La demandante llegó a estar discapacitada totalmente y dejó de trabajar en 1978, como resultado de asma y de enfisema, daños que no se relacionaban a su antiguo empleo. Sin embargo, en marzo de 1988, a la demandante se le diagnosticó “asbestosis” e inmediatamente fue instituida al procedimiento de compensación de trabajadores, procediendo en contra de la compañía, por los

² Véase sección 11(2) del Acta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act).

³ La ley de Compensación del Trabajador fue enmendada y entró en vigor el 1° de julio de 1974, la cual da a conocer la compensación a cualquier empleado discapacitado, ya sea parcial o totalmente, como resultado de exponerse a un daño nocivo en el transcurso de su empleo. En Moran, John Jude. *Employment Law. New challenges in the business environment*. 2nd Ed., Prentice Hall, New Jersey, U.S.A., 2002, p.505

⁴ Stenciler: el que estarse letras o dibujos particularmente para adornar los techos de las habitaciones.

daños que le produjo haber sido expuesta al asbesto como resultado de su empleo, ya que a causa de éste se produjo su discapacidad pulmonar total.

El Tribunal de Compensación al Trabajador encontró que la “asbestosis” de la demandante fue casualmente relacionada a su empleo. Asimismo, encontró que la demandante estuvo anteriormente discapacitada parcialmente, como resultado de enfisema pulmonar y asma, y estos dos problemas físicos que no se relacionan – con la asbestosis y el daño pulmonar- habían causado su discapacidad total.

La Corte acordó con la división de apelación que la demandante ya tenía una discapacidad y que su asbestosis, como tal, no fue la causa de su discapacidad total. El Tribunal de Compensación al Trabajador, erróneamente, encontró que la demandante adquirió un daño compensable y fue destituida de sus beneficios.

La demandante alegaba que su completa discapacidad era consecuencia de estar cerca del asbesto, suceso que no se comprobó, pues ya presentaba otras enfermedades pulmonares. que no se relacionan con su antiguo empleo.

La Corte de Apelación de Nueva York concluyó que la deficiencia pulmonar de Blair no se debió completamente a la asbestosis, por esta razón no le fue autorizado el beneficio bajo la compensación del trabajador.

Así también se han presentado casos en cuanto a compensación a los dependientes del trabajador por fallecimiento de éste, a consecuencia de un daño nocivo durante el trabajo, como a continuación se presenta en el siguiente caso:

* Caso presentado en la Corte de Nueva York, Dorosz contra Green and Seifter, 92 N.Y.2d 672 (1999).

Un contador, Dorosz, que trabajaba para una firma de contadores privados, sufrió un ataque al corazón mientras jugaba bolos para un equipo fomentado por uno de los clientes de la firma, la viuda demandó los beneficios que resultaran de la compensación del trabajador ante el Tribunal.

El Tribunal encontró que quien fomentó el equipo de bolos, Tom Cardinal, además de ser cliente de la firma de contadores en la que trabajaba el fallecido, también era su amigo, los cuales discutirían de negocios antes y después del juego de bolos esa noche del lunes. No se encontraba otro empleado en ese momento, tanto de la firma Dorosz como del señor Cardinal. Cardinal recogió a Dorosz y los dos quisieron ir a jugar, donde discutieron de negocios y jugaron tres partidos de bolos, minutos después Dorosz tuvo un ataque cardiovascular y murió.

El tribunal declaró que la muerte del fallecido no fue por un daño contraído en el transcurso de su empleo, concluyendo que la participación del fallecido en el juego de bolos fue una actividad atlética voluntaria de acuerdo con la sección 10 de la Ley de Compensación del Trabajador, la cual dice que no será factible la compensación al trabajador si el daño fue causado por una participación voluntaria en una actividad atlética, la cual no forma parte del trabajo del empleado estableciendo responsabilidades, a menos que el empleador, a) requiera que el empleado participe en dicha actividad, b) haya una compensación al empleado por participar en dicha actividad o c) de otra manera fomentar por parte del patrón dicha actividad.

La Corte de Apelación de Nueva York decidió que la muerte de Dorosz no ocurrió a causa de su empleo. La liga del juego de bolos donde murió Dorosz de un ataque al corazón no fue fomentado por la compañía para la cual trabajaba y Dorosz no fue obligado a participar en dicho juego, por esta razón no se le otorgan los beneficios, establecidos en la Ley de Compensación al Trabajador, al dependiente del trabajador.

En el siguiente caso se reclaman derechos del trabajador como el otorgar un puesto por méritos, sin discriminarlo por color, religión, sexo u origen nacional, pues si ese fuera el caso se estaría violando la Sección 7 del Acta de Derechos Civiles.

* Caso Muzquiz, JR., M.D. contra W.A. Foote Memorial Hospital, Inc. 70 F.3d 422 (6th Cir. 1995)

El Dr. Muzquiz nació en Texas, de origen hispano (Indio-Mexicano), graduado de una escuela de medicina en México, completando su especialidad en medicina interna, cardiología, incluyendo cateterizaciones al corazón. El Dr. Muzquiz fue enviado de Texas al hospital de Michigan, ahí no practicó las cateterizaciones cardíacas, sin embargo, hizo reiterados viajes a la ciudad de México, donde practicó este procedimiento.

En 1991, el hospital estableció un laboratorio de cateterización cardíaca y el Dr. Muzquiz junto con diez cardiólogos del hospital solicitaron el puesto para cateterización cardíaca en el hospital. El Dr. Muzquiz fue el único solicitante de origen indio-mexicano, así como el mayor de los solicitantes. Se adoptó una guía promulgada por el colegio Americano de Cardiología en la cual se plantea que un médico que pretenda ejecutar procedimientos de cardiología, además de sus aptitudes básicas debe presentar una reexaminación favorable de registros médicos y películas de pacientes que haya atendido como médico primario en el diagnóstico de cateterizaciones.

El Dr. Muzquiz había ejecutado todas sus cateterizaciones cardíacas durante sus viajes a México y pudo probar su experiencia en cateterizaciones cardíacas ante el Comité Médico Ejecutivo. En 1992 el presidente del hospital, Tejada, le indicó al Dr. Muzquiz que le fueron concedidos los privilegios de cateterización, pero debido a que su experiencia en este ramo fue hecha en México, le recomendó tres médicos independientes que iban a ser los encargados de vigilar el trabajo del Dr. Muzquiz durante veinticinco casos. El Dr. Muzquiz no estuvo satisfecho con la elección del presidente del hospital por los tres médicos, pues los consideraba competidores directos para consultas y otros procedimientos cardiovasculares, los cuales iban a carecer de objetividad al momento de dar su reporte.

Los encargados de vigilar los veinticinco casos, registraron fuertes objeciones al trabajo del doctor, por consecuencia los representantes del hospital no le concedieron aceptar los términos del permiso provisional de los privilegios de cateterización.

El Dr. Muzquiz demandó al Hospital ante la Corte Federal, de por lo menos siete acusaciones incluida la demanda por rompimiento de contrato y violaciones al título siete del Acta de Derechos Civiles, en cuanto a la edad y origen nacional. Sin embargo, el jurado concluyó que el Dr. Muzquiz no había sido discriminado en cuanto su edad ni origen nacional, bajo el razonamiento que el título VII del Acta de Derechos Civiles protege a los descendientes de mexicanos, más no a médicos que ejercieron en México.

La legislación estadounidense permite al empleador la terminación unilateral de la relación de trabajo, sin derecho a indemnización para el trabajador, en razón del interés industrial y comercial, los empleadores pueden despedir a sus trabajadores sin causa justificada, sin que exista la obligación de dar aviso previo, ni de pagar la indemnización por despido⁵, sólo en el caso de los trabajadores sindicalizados (cabe señalar que sólo un porcentaje mínimo de los trabajadores en Estados Unidos se encuentran dentro de un sindicato), existen algunos contratos colectivos que establecen causas para que pueda darse el despido.

La legislación laboral al otorgar sus derechos a los trabajadores es muy cuidadosa de velar por los intereses de los empleadores, es así que estas leyes conceden beneficios a trabajadores sin dejar desprotegidos a los empleadores, por un lado los empleados reciben beneficios, si los derechos que estipulan en las Actas son aplicables al trabajador y por el otro los empleadores ahorran tiempo y gastos en defender un litigio, pues al emitir un fallo se indaga hasta el más mínimo detalle que pueda dañar al empleador y favorecer al trabajador.

⁵ Guerra Ochoa María Teresa. “Derecho del trabajo México, Derecho del Trabajo Estados Unidos”, op cit, p. 50.

3.2.Derecho aplicable a trabajadores mexicanos.

De acuerdo con las políticas de inmigración de los Estados Unidos, un extranjero puede ingresar a su país con la finalidad de trabajar, si cumple con los requisitos señalados para poderle otorgar una visa de trabajador temporal.

El empleador tiene la responsabilidad de hacer el trámite para que el trabajador obtenga una visa de trabajo temporal en los Estados Unidos, el empleador debe presentar una solicitud en este país, y mandarle al trabajador en México los documentos (copia de la petición I-129 y original de la aprobación I-797) para que los presente en la Embajada de Estados Unidos. En la mayoría de los casos, se tendrá que presentar una petición de trabajo aprobada por el Servicio de Inmigración y Naturalización de los Estados Unidos.

El trabajador deberá presentar:

- Copia de la petición I-129 y original de la aprobación I-797.
- El pago de la visa por costos de trámite, con una cuota adicional por expedición para las personas que obtienen visas de trabajo.
- Pasaporte mexicano con vigencia mínima de seis meses.
- Formato de solicitud de visa previamente llenada.

Las personas con visa de trabajo que deseen llevarse a sirvientas, nanas, etc., podrán hacerlo con una visa de trabajador temporal H-2B, si dichos empleados cumplen con los siguientes requisitos:

1. EXPERIENCIA: Deberán tener un mínimo de doce meses como empleados domésticos con el patrón actual.
2. EDAD: La edad mínima es de 16 años.
3. PARENTESCO: No podrá haber ningún parentesco entre el patrón y la empleada.

Además deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Pasaporte y visas vigentes de los patrones.
- b) Comprobantes de solvencia económica de los patrones (estado de cuenta de banco original, etc.) que demuestren que éstos tienen los recursos para viajar con sirvientes.
- c) Original y copia de contrato de empleo fechado y firmado por ambas partes en los siguientes términos:

- Duración: El contrato deberá ser por un año, con una cláusula indicando que solamente es aplicable durante el o los viajes que el empleado haga con el patrón.
- Salario: El empleado recibirá el salario prevaleciente de la comunidad donde trabajará, además de las prestaciones correspondientes a empleados domésticos, tales como pago por horas extras, seguro, viáticos, casa y alimentos.

El contrato también debe decir cuál será el horario de trabajo, y cuánto va a ganar el empleado por tiempo extra. La ley de los Estados Unidos requiere que los trabajadores reciban por lo menos 150% del salario normal por cada hora trabajada por encima de 40 horas en una semana.

- Renuncia al trabajo: El patrón deberá notificar por lo menos con dos semanas de anticipación la terminación del contrato. El patrón no podrá exigir más de dos semanas de aviso del empleado.
- Un solo patrón: El empleado doméstico solamente podrá trabajar para un solo patrón.
- Transporte, cuarto y comida: El patrón proporcionará cuarto y comida, así como boletos de avión de viaje redondo. Ninguno de estos gastos podrá deducirse del sueldo del Empleado(a).
- Firmas: El contrato deberá ser firmado y fechado por el patrón y el empleado.
- Comprensión: El contrato deberá estar en español. El empleado debe entender el contrato y poder contestar preguntas sencillas sobre las condiciones de empleo.

- Historial de cumplimiento del contrato: El cónsul puede preguntarle al empleado(a) sobre las condiciones de trabajo y sueldo en viajes anteriores a los EEUU, para evaluar si los patrones y el empleado usualmente han cumplido con los contratos y las leyes laborales de los EEUU.

El empleador y la empleada(o) tendrán la obligación de pagar impuestos. Se requiere que el empleado declare sus impuestos si el sueldo que se origina en los Estados Unidos, asciende o rebasa \$1,400 dólares en año calendario. El empleador también debe investigar y cumplir con requisitos de impuestos estatales.

Asimismo, un trabajador mexicano puede ingresar a los Estados Unidos con el propósito de trabajar mediante Visa TD/TN de Profesionista dentro del TLCAN. La visa TD/TN se originó a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, para facilitar el movimiento temporal de profesionistas calificados entre México, Canadá y los Estados Unidos. Desde el 1° de enero de 2004, los ciudadanos mexicanos pueden solicitar este tipo de visa directamente en la Embajada y Consulados de los Estados Unidos.

Es indispensable el original de la carta de su trabajo y/o contrato de trabajo reciente de su patrón que indique las actividades profesionales que se ha acordado llevar a cabo en los Estados Unidos. El puesto tendrá que ser en calidad de profesionista y de acuerdo con lo establecido en el capítulo 16, Anexo 1603, Apéndice 1603 d.1 del TLCAN (ver Anexo). Se necesitan los comprobantes de todos los estudios y experiencia laboral requerida para el puesto, como se detalla en el Apéndice. Así también se requiere el original de los documentos que comprueben el parentesco con todos los dependientes, incluyendo acta de matrimonio, acta de nacimiento, o cualquier otra documentación que compruebe el parentesco con el solicitante principal. Es importante notar que se consideran "dependientes" únicamente el cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Por otra parte, es competencia de la Secretaría de Relaciones Exteriores, por medio del Servicio Exterior Mexicano, velar por la protección de los trabajadores mexicanos en el extranjero, como se estipula en el artículo 40, Capítulo Cuarto de los Servicios Migratorios, del Reglamento de la Ley General de Población:

Artículo 40. Para la prestación de los servicios de los asuntos de orden migratorio le corresponde:

II. Al servicio exterior:

b) Proteger y auxiliar a los emigrantes mexicanos en el extranjero.

En el mismo sentido, el artículo 2 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano señala que:

Artículo 2. Corresponde al Servicio Exterior Mexicano:

II. Proteger al mexicano emigrante en el extranjero.

Es así que los trabajadores mexicanos en Estados Unidos pueden acudir a cualquier Representación Consular de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) en ese país, para solicitar asesoría, ayuda o protección.

A continuación se abordan algunos casos de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos, que fueron atendidos por alguna Representación Consular:

* No. De Caso: 740-02(POT) 3390. Mario Calderón Medina
Consulado: Pórtland, Oregon.

El señor Mario Calderón Medina (no. Caso 740-02(POT) 3390) acudió a la SRE, el 28 de junio de 2004, solicitando el apoyo de esta dependencia y de la Representación Consular en Portland, Oregon, con el fin de obtener una indemnización por parte de la compañía para la cual trabajaba "Sky Live Ford" ya que tuvo un accidente laboral en dicha compañía en el año de 1999.

En ese mismo año (1999) el señor Calderón llegó a un arreglo extrajudicial con la aseguradora "Saif Corporation" por heridas Cervicales, Torácicos y Lumbares, los

beneficios fueron pagados, incluido el de pérdidas de horas no trabajadas desde el 27 de Abril de 2001 hasta el 22 de mayo de 2001.

En el tratamiento inicial se indicó que quizá también presentaba una contusión, la cual no fue aceptada por la aseguradora, asimismo no se aceptó el pago permanente por discapacidad.

En junio de 2001, el señor Calderón Medina negoció el pago de \$2,000.00 usd., con el cual deslindaba de toda responsabilidad anterior a la aseguradora, excepto de gastos por servicios médicos, esta acción fue aprobada por el Consejo de la Oficina de Trabajadores Lesionados del estado de Oregon el 07 de diciembre de 2001.

En Agosto de 2004, a petición del señor Calderón, se solicitó la reapertura del caso ante "Saif Corporation". El reclamo no procede a ser abierto de manera ordinaria (de acuerdo con el Consejo de la Oficina de Trabajadores Lesionados, el reclamo se cierra si la persona afectada llega a un arreglo extrajudicial), sin embargo "Saif Co." sigue siendo responsable por el pago de los gastos médicos.

Con la finalidad de obtener el pago de los gastos médicos generados por la lesión, previamente aceptada por la aseguradora, es necesario recabar todos los recibos expedidos, indicando el diagnóstico, tipo de servicio recibido y monto cobrado.

En el presente caso, el punto de contacto se da con la ley del país donde sucedió el acto, en este sentido se aplica la ley estipulada dentro del Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo, sin embargo, sólo se podrá llegar a una indemnización por los gastos médicos comprobables durante el tiempo acordado por la aseguradora "Saif, Co." debido al arreglo extrajudicial entre las partes.

* No. De Caso: 740-06(MIA) 3446. Jesús Cruz Luna

Consulado: Miami, Florida.

Se abrió el caso no. 740-06(MIA) 3446, el 03 de agosto de 2004 donde se pide el apoyo para el señor Jesús Cruz Luna, quien fue contratado por los señores Arturo Hernández y Nestor Loredó, quienes trabajan para la empresa OPAC, ubicada en 11150NW 72nd Avenue Penthouse, Miami Florida. Estos señores le prometieron trabajo por seis meses y un sueldo mensual de \$2,800.00 usd a \$3,200.00 usd, sólo le pidieron pasaporte y Carta de Antecedentes no Penales, no cuenta con la visa de trabajo.

El mes de septiembre no le fue pagado, por lo que el señor Cruz quiso regresar a la ciudad de México, pero uno de sus empleadores, el señor Nestor Loredó le pidió \$2,000.00 usd y le indicó que él mismo tenía que pagar su pasaje de regreso.

EL 10 de agosto el señor Cruz regresó a la ciudad de México junto con algunos de sus compañeros sin recibir pago alguno por el trabajo que realizaron durante un mes, además comentó que durante el trayecto les quitaron los comprobantes que registraban el trabajo y las horas que habían laborado durante ese periodo, los abandonaron en el aeropuerto de Nassau y solo les dieron los boletos de avión para que regresarán a su país de origen.

La Representación Consular solicitó la opinión del abogado John de León quien aseguró que para poder representar al interesado, era necesario que se entablara una entrevista con el señor Cruz Luna, a fin de proporcionar más detalles y el nombre de otros trabajadores afectados, así como la firma de contrato de representación.

Aún cuando no se ha tenido un avance significativo sobre este caso, el punto de contacto es el Contrato establecido entre las partes y la ley del país donde sucedió el acto.

En este sentido, es importante contar con el Contrato, como instrumento físico. Así también, cabe señalar la sugerencia de analizar el Acta de Derechos Civiles, sección 703, apartado a), ya que al momento de regresar a los trabajadores, a su país de origen, antes del tiempo establecido sin alguna justificación y sin el pago de sueldo de un mes, fue causa de practica desleal por parte del patrón, por motivo de origen nacional, ya que rechazó los trabajadores, redujo sus compensaciones, y determinó términos y condiciones de trabajo, distintos a los pactados originalmente en el contrato.

* No. De Caso: 740-02 (SEA) 802. Sergio Zavala Rendón.

Consulado: Seattle, Washington.

El 31 de julio de 2002, el señor Zavala solicitó asesoría a la Secretaría de Relaciones Exteriores, ya que sufrió un accidente en el año 2000 en la compañía constructora donde trabajaba y la cual hasta la fecha no le ha indemnizado.

La Representación Consular, en coordinación con el abogado que lleva el caso, hizo las gestiones correspondientes ante el Departamento de Labor (sic) e Industrias, en octubre de 2003. Una vez que se recibió el expediente completo enviado por el Departamento de Labor(sic) e Industrias, se solicitó información de la condición médica en la que se encuentra el interesado desde el accidente hasta la fecha, cabe destacar que el señor Sergio Zavala no cuenta con un comprobante médico que avale que su situación física cambio después del accidente, sólo cuenta con algunas copias de recetas médicas que le fueron expedidas por la Clínica 76 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en relación con el problema que ha presentado en su pie izquierdo a raíz del accidente, sin embargo el documento requerido para una validez jurídica ante el Departamento de Labor e Industrias debe ser un reporte médico en el que el Instituto Mexicano del Seguro Social, indique previa evaluación, cuál es la condición física del señor Zavala, pues no es suficiente la presentación de recetas médicas.

Dado que los únicos documentos con los que cuenta el señor Zavala son dichos documentos, es difícil que se proceda jurídicamente contra la compañía constructora para la cual estuvo trabajando. En caso que pudiera obtener el comprobante médico, la ley que se aplicaría sería el Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo de los Estados Unidos.

Cabe señalar que en muchas ocasiones el trabajador mexicano para poder trabajar en los Estados Unidos, de acuerdo con el Acta de Control y Reforma de Inmigración (Immigration Reform and Control Act), consiguen identificaciones y números de seguro social de algún residente estadounidense, usurpando la identidad de estos.

Esta situación hace que en un juicio laboral pueda haber un fallo en contra del trabajador mexicano, ya que aún cuando se tuviera razón sobre el problema en cuestión, la persona física a la que se le está juzgando jurídicamente no es la misma que la que se tiene registrada (con un nombre y número de seguro social diferente) al momento de contratación. En este climax se ve reflejada la resolución de la Suprema Corte de Justicia Federal de Estados Unidos al emitir el fallo en contra de un trabajador mexicano el 27 de marzo de 2002.

Según reportaje de Jim Cason y David Brooks en La Jornada (no. 6314), el inmigrante mexicano José Castro fue cesado junto con otros compañeros por la empresa californiana Hoffman Plastic Compound en 1989, el motivo fue que el afectado y sus colegas luchaban a favor de la sindicalización obrera en la negociación. Los órganos jurisdiccionales de primera instancia concedieron protección legal a Castro al declarar infraccionados los derechos laborales del demandante, y ordenar, en consecuencia, su restitución en el trabajo y el pago de salarios caídos.

La sentencia del alto tribunal, aprobada por mayoría a favor de la empresa californiana Hoffman Plastic Compound, asentó "que los trabajadores migrantes

contratados por los ciudadanos estadounidenses en su país y que se encuentren irregulares en sus permisos migratorios para poder contratarse legalmente, no pueden exigir el pago de sus salarios devengados ni hacer cesar los abusos que se cometieran en sus personas"⁶. Sin embargo, considero que esta sentencia no está basada en un carácter racista o discriminatorio, sino en la falta de aplicación de la Ley de Reforma y Control Migratorio de 1986. Si bien se retrocedió un paso para la aplicación de los derechos laborales a trabajadores migrantes mexicanos irregulares, éste debe de ser el antecedente para poder iniciar la negociación de un Acuerdo Bilateral de Trabajo Temporal Migratorio.

En México el derecho laboral, se aplica el principio de interpretar la Ley a favor de la parte más débil, en cambio, en los Estados Unidos., se aplica estrictamente el principio de *igualdad jurídica ante la ley*, de manera que si se equivoca el trabajador, o su abogado, la consecuencia será la pérdida del caso.

En este sentido, aún cuando existen leyes laborales en Estados Unidos que protegen al trabajador, como lo vimos en el segundo capítulo, existe el problema de identidad del trabajador migratorio irregular al momento de interponer una demanda en contra del empleador, pues este trabajador con su situación migratoria irregular, no podrá comprobar que la persona demandante, es la misma a la cual se le otorgarían los beneficios, es decir, un trabajador migrante irregular, en el momento de aplicar para cualquier trabajo en Estados Unidos (de acuerdo con la Ley de Control y Reforma de Inmigración de Estados Unidos de 1986) jurídicamente no es la misma persona que la registrada en la empresa con un nombre y un número de seguro social de un residente estadounidense distinto del de la persona que trabaja en dicha empresa bajo el nombre usurpado del residente estadounidense. Es por ello que se hace necesario exponer una

⁶ Labastida, Horacio, "Tío Sam, derechos humanos y totalitarismo", en: *La Jornada* Sección Economía, México, 05 de Abril de 2002, p. 15.

propuesta que de solución al problema de la migración irregular para que se puedan atender los derechos de todos los trabajadores mexicanos en ese país.

El choque de legislaciones, una de tipo *romanista*, como es la mexicana y otra de tipo Sajón, o *consuetudinaria*, como es la de los Estados Unidos, nos lleva a estas confrontaciones, efectivamente, una situación ilegal, usar el registro de otra persona, no puede generar situaciones legales válidas, pero esto corresponde a un nivel secundario de leyes, en cambio, no se pueden violar los derechos fundamentales de cualquier ser humano, lo que se consagra en un nivel superior de leyes, como la propia Constitución de los Estados Unidos y los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos de los cuales el gobierno norteamericano es parte y en consecuencia, está obligado a respetar, lamentablemente los migrantes no han podido, o sabido llevar los casos y los pierden por tecnicismos previstos en las leyes secundarias.

3.3.Propuesta.

A lo largo de la relación bilateral entre México y Estados Unidos se ha intentado regular el flujo de trabajadores mexicanos al país vecino del norte, mediante el llamado Convenio Bracero y el Acta de Control y Regularización de la Inmigración. Sin embargo, por un lado el Convenio Bracero de 1942 no cubrió todas las necesidades de la oferta y la demanda tanto del empleador estadounidense como del trabajador mexicano, pues no ofrecía a todo trabajador mexicano y a todo empleador estadounidense, posibilidad de contratación, por el otro lado, la amnistía propuesta en el Acta de Control y Regularización de la Inmigración (mejor conocida como Ley Simpson-Rodino) en 1986, legalizó a aquellos trabajadores que se encontraban en Estados Unidos, pero no se consideró, aún con una mayor vigilancia en la frontera, que no se iba a detener el éxodo de inmigrantes hacia este país.

Se intentó detener el problema en Estados Unidos sin visualizar el contexto internacional, mientras no se resuelva el problema económico en México con la generación de empleos bien remunerados seguirá incrementándose el índice anual de migrantes mexicanos a este país, como se analizó a lo largo del capítulo 1, pero también, hay destacar que en reiteradas ocasiones el Gobierno Estadounidense ha reconocido la necesidad de la mano de obra mexicana para la economía de su país.

Con base a lo anterior, el Gobierno Mexicano necesita elaborar una propuesta laboral en beneficio de los trabajadores mexicanos que se encuentran en Estados Unidos. Por un lado el Gobierno Mexicano tiene jugar el papel de observador ante la posible reforma a la ley Simpson-rodino de 1986 dejando el campo de acción para la política exterior de México al diálogo, expresando su deseo de que la reforma migratoria se dé en un campo justo que beneficie a ambas partes.

Por medio del diálogo el Gobierno Mexicano debe intentar la regularización de todos aquellos trabajadores con un mínimo de estancia de un año en Estados Unidos, señalando que los que entren a esta reforma tendrían que cubrir los requisitos señalados por el gobierno estadounidense ya que serían en un determinado plazo ciudadanos de ese país.

Por otro lado, el Gobierno de México tiene que negociar un Tratado bilateral de Trabajadores Temporales Migratorios Mexicanos con Estados Unidos, que sea factible a largo plazo, que se aplique a todo empleador estadounidense y a todo trabajador mexicano, el cual se rija de acuerdo a la oferta y demanda de trabajo en este país, basado en las leyes laborales tanto mexicanas como estadounidenses. En la fecha de entrada en vigor de dicho Tratado, se sancionarían a las empresas que contraten a trabajadores mexicanos ilegales en Estados Unidos.

El Tratado de Trabajadores Temporales Migratorios entre México y Estados Unidos tendría como antecedentes el llamado Convenio Bracero y el Acuerdo para

el Empleo Temporal Agrícola celebrado y vigente entre los gobiernos de México y Canadá, pero atenderá necesidades tanto de México como de Estados Unidos, pues la condición del trabajador no se limitará a actividades agrícolas, sino que se ampliará en virtud de dicho acuerdo, a todas las actividades laborales en los Estados Unidos, que requieran de trabajadores mexicanos.

Las condiciones de trabajo pactadas en el Tratado propuesto, no podrán ser inferiores a las fijadas en las leyes laborales mexicanas principalmente las previstas en la Constitución Política Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 56 que:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley, deben ser proporcionales según la importancia de los servicios que se presten siendo iguales para trabajos iguales, prohibiendo que se establezcan diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo o doctrina política, lo que no obsta para que la propia ley mencione normas distintas, según los trabajos especiales que se desempeñen, es decir que se presten en la misma forma, jornada y salario y aunque no podrán pactarse condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en la ley, si pueden pactarse condiciones mejores o beneficiosas para el trabajador.

De igual forma, las condiciones de trabajo en dicho Tratado no serán inferiores a las condiciones de trabajo estipuladas en la legislación federal estadounidense, dentro de sus diferentes Actas, como el Acta de Derechos Civiles, Título VII, la cual prohíbe la discriminación por motivos de raza, sexo, color, edad u origen nacional, el Acta de Estándares Justos, la cual establece la jornada y el salario que debe percibir un trabajador dentro de los Estados Unidos, tomando como base de derecho aplicable la ley de nacionalidad del trabajador y la Ley del país en donde se efectuará el trabajo.

Para la aplicación de dicho Tratado se necesitará la participación del Servicio de Inmigración y Naturalización y del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, en donde los empleadores solicitarán a los trabajadores por el tiempo que a ellos les sea conveniente de acuerdo a su demanda de trabajo, dichas dependencias gubernamentales enviarán a la Secretaria de Relaciones Exteriores

copia de la petición I-129 y original de la aprobación I-797 para que se les otorgue el permiso temporal de trabajo por el tiempo requerido por el empleador.

También se necesitará la participación de las autoridades mexicanas de la Secretaría de Relaciones Exteriores en coordinación con el Departamento de Colocación de Trabajadores en el Extranjero de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por medio del cual se reclutarán los solicitantes de trabajo temporal en Estados Unidos y se les proporcionará una lista de sus derechos y obligaciones.

En esta lista se establecerá las siguientes obligaciones para el trabajador mexicano:

- Respetar las disposiciones del contrato de trabajo.
- No abandonar el lugar de trabajo sin causa justificada y sin informar previamente a las autoridades consulares mexicanas.
- Respetar los horarios de trabajo y colaborar en todas aquellas actividades que guarden relación con las obligaciones establecidas en el contrato.
- Reportar al empleador y a las autoridades consulares mexicanas cualquier problema o irregularidad que dificulte el normal desempeño de su trabajo.
- Cuidar las herramientas y equipo asignado para llevar a cabo su trabajo.
- Hacer las actividades complementarias siempre y cuando mantengan relación con el trabajo principal para el cual fue contratado.
- Solicitar atención médica, si es necesario y no abandonar el lugar de trabajo sin el reporte donde se especifique su estado de salud.
- Reportar al empleador y a las autoridades consulares mexicanas en los Estados Unidos la intención de regresar por causas personales.

En contrapartida, los derechos de los trabajadores mexicanos, serían:

- Recibir el pago y las prestaciones que establecidas en el contrato.

- Ser alojado en habitaciones adecuadas que dispongan del mobiliario para dormir y preparar alimentos.
- Disfrutar de los días de descanso según la legislación laboral estadounidense.
- Tener acceso a los servicios de atención médica y prestaciones de seguridad social estadounidense.
- Comunicarse por teléfono con las autoridades consulares si se requiere, para reportar alguna anomalía y con su familia por razones personales.

El Tratado Bilateral funcionará por medio de programas temporales de empleo, para los trabajadores mexicanos, de acuerdo con la oferta de trabajo por parte de las empresas estadounidenses.

En el programa, las solicitudes de empleo en Estados Unidos a las que se encontrarán sujetos los trabajadores mexicanos serán de dos tipos:

- i. Las Nominales: trabajadores que el empleador solicita por nombre, porque ya tiene antecedentes favorables de ellos.
- ii. Las de Selección: trabajadores que se van a Estados Unidos de acuerdo al orden de su número de reserva.

Deberá estar aprobada la forma de solicitud que pedirá la Secretaría del Trabajo, a través de la Dirección de Operación de Empleo, Departamento de Colocación de mexicanos en el extranjero, con los siguientes requerimientos:

- a) Ser mexicano por nacimiento, y entregar los documentos probatorios de nacionalidad.
- b) Para efectos del programa, la edad mínima será de 21 años, para cumplir con el requisito de ser mayores de edad de acuerdo con la Ley del país receptor.
- c) Estado civil, de preferencia casado o si no, con dependientes económicos.
- d) Carta de no antecedentes penales.
- e) Contar con la cartilla del Servicio Militar, liberada.

Una vez aprobada la solicitud, se dará autorización para la apertura de su expediente, dándole su número de reserva, fecha para cita médica –se le realizará al trabajador un examen médico en alguno de los cinco centros de salud autorizados por la Secretaría de Salud y la Embajada de Estados Unidos- y formato para solicitud de pasaporte.

Se les expedirá el pasaporte correspondiente.

Se dará la copia de la petición I-129 y original de la aprobación I-797, para el otorgamiento de visa de trabajo temporal de la Embajada de los Estados Unidos.

Según su número de reserva y su visa autorizada, se les citará para documentarse, asignándoles el lugar de trabajo en los Estados Unidos, inscrito en el programa.

Se citará al trabajador en el Aeropuerto de la Ciudad de México, y ahí un funcionario de la Secretaría de Relaciones Exteriores lo apoyará para que sin ningún problema aborde su vuelo a Estados Unidos.

En el aeropuerto estadounidense, lo recibirá personal del Consulado Mexicano, quien le proporcionará información general sobre las funciones de apoyo del mismo y folletería con datos necesarios en caso de que requieran asistencia, posteriormente, los presentará con sus patrones para que los transporten a sus lugares respectivos de trabajo.

El Tratado Bilateral que se propone, contendría los elementos esenciales del contrato laboral en el que se establecerá las obligaciones del empleador y del trabajador, conforme al artículo 28 de la LFT en México, según su título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Primero:

Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:
I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
B) Los requisitos señalados en el artículo 25.⁷

Las obligaciones del empleador consistirían en:

- a. El empleador no podrá trasladar al trabajador a otra zona de empleo, que no esté establecida en dicho contrato, sin el consentimiento del mismo y con la aprobación previa por escrito del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y el agente gubernamental.
- b. El empleador estará de acuerdo en que los trabajadores aprobados en virtud del Tratado queden autorizados por sus permisos de empleo, a realizar labores para el patrón a quien han sido asignados.

Por otro lado las obligaciones de cada trabajador como miembro del programa establecido en el Tratado serán:

- a) Trabajar y residir en el lugar de empleo o en cualquier otro lugar que el empleador, con la aprobación del agente gubernamental, pudiera requerir.
- b) Trabajar durante el periodo de empleo bajo la supervisión y dirección del empleador, realizando las tareas que se le soliciten en forma respetuosa y que estén relacionadas con las tareas objeto del contrato laboral al efecto celebrado. .
- c) Cumplir con las reglas establecidas por el hemos hablado de empleador, en materia de seguridad e higiene.
- d) Mantener la vivienda en el mismo estado de limpieza en que la recibió.

⁷ “El escrito que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I, Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón, II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible, IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo, V. La duración de la jornada, VI. La forma y el monto del salario, VII. El día y el lugar de pago del salario, VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley, y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.” De acuerdo al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo mexicana.

- e) Que el empleador, con la aprobación del agente gubernamental, pueda deducir de sus salarios el costo que le ocasione el mantenimiento de la vivienda en condiciones adecuadas de limpieza.
- f) No trabajar para otra persona sin la aprobación del Departamento de Trabajo en los Estados Unidos, el agente gubernamental y el empleador, excepto en las situaciones causadas por incumplimiento de contrato por el patrón o por disposiciones alternas de empleo, y
- g) Regresar a México una vez terminado su periodo de trabajo autorizado.

El contrato deberá de establecer las condiciones de trabajo y el tiempo o duración de la relación laboral o vigencia del contrato.

El contrato deberá estar firmado y fechado por el empleador y el empleado(a).

El contrato deberá estar en español. El empleado deberá entender el contrato y poder contestar preguntas sencillas sobre las condiciones de empleo.

El contrato también debe establecer cual será el horario de trabajo, y cuánto va a ganar el empleado(a) por tiempo extra. La ley de los Estados Unidos requiere que los trabajadores reciban por lo menos 150% del salario normal por cada hora trabajada por encima de 40 horas en una semana.

Así también en el Tratado Bilateral se estipularán las condiciones para cubrir los costos de transporte, alimentación y hospedaje.

El fundamento legal de la obligación del empleador para cubrir los gastos de los trabajadores del Programa, se establece en la Ley Federal del Trabajo, Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Primero Disposiciones Generales:

Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

C) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

Es así que todos los gastos de transporte, alimentación y hospedaje desde los lugares de origen hasta los de destino, y regreso, así como los que se causen en la satisfacción de cualquier requisito de carácter migratorio, serán por cuenta del empleador.

En cuanto al hospedaje, de acuerdo con el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, inciso d), el empleador podrá descontar del salario del empleado(a) un monto señalado previamente por arrendamiento del lugar de hospedaje.

Asimismo, en dicho Tratado se estipularán las condiciones de Trabajo y Salario para los trabajadores mexicanos que participen en dicho programa:

a) Duración: El contrato deberá señalar el tiempo de duración del trabajo temporal del empleado. El periodo de empleo con el nuevo patrón consistirá en un acumulado no inferior a las 240 horas.

A su regreso de Estados Unidos:

- El trabajador se presentará en la Secretaría del Trabajo para su reporte de retorno, actualizando sus datos, ahí determinarán su situación dentro del programa (como estado de salud, vigencia del pasaporte, desempeño durante la temporada, etc.) conforme a reportes del empleador y consulados, situación en el lugar donde laboró (para lo cual el empleador enviará con el trabajador, una carta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en donde informará sobre el desempeño del trabajador y su previsión para el próximo año).
- La Secretaría del Trabajo verificará que se le haya pagado correctamente el salario y, con ello, se estimará el monto de divisas que ingresaron al país.

- Al concluir su participación en la presente temporada, se iniciarán los trámites para la siguiente, ahorrando traslados al trabajador al darle cita médica, número de reserva o renovación de pasaporte.
 - En caso de haber regresado enfermo, el empleado(a) se enviará a valoración médica al Centro de Salud, para que lo canalicen a tratamiento médico en su localidad.
- b) Salario: El empleado(a) recibirá el salario prevaleciente en la comunidad donde trabajará, además de las prestaciones correspondientes a empleados domésticos, tales como pago por horas extras, seguro, viáticos, casa y alimentos.
- c) Renuncia al trabajo: El empleador, previa consulta con el agente gubernamental, tendrá derecho a dar por terminado el empleo del trabajador por razones de incumplimiento de contrato, negarse a trabajar o cualquier otra razón suficientemente estipulada en el Tratado y que cause la repatriación del trabajador.

Se podrá rescindir el contrato por los siguientes motivos:

- Si a opinión del agente gubernamental, las condiciones personales y/o domésticas del trabajador en su país de origen aconsejasen su repatriación, ésta será pagada por el trabajador.
- Si el trabajador debe ser repatriado por razones de salud, verificadas por un médico estadounidense, el empleador pagará el costo de un transporte razonable y gastos de subsistencia, excepto en los casos en que la repatriación sea necesaria debido a una condición física y médica existente antes de la salida de México del trabajador, en cuyo caso el gobierno de México pagará el costo total de la repatriación.
- Si el agente gubernamental, después de consultar con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, determina que el empleador no ha cumplido con las obligaciones derivadas de este contrato, en nombre del trabajador, podrá rescindirlo y, si no se pudiera encontrar empleo alternativo para el trabajador por intermedio del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, el empleador será responsable de todos los gastos de repatriación del

trabajador a México, y si no se completará el periodo de empleo en virtud de la presente cláusula, el trabajador recibirá del empleador un pago destinado a asegurar que el total de salarios pagados al trabajador, no sea menor al que el trabajador hubiera recibido, de haber completado el periodo mínimo de empleo.

- Por último, si un trabajador transferido no fuese apto para realizar las tareas asignadas dentro de los siete días del período de prueba, el empleador lo regresará y el primer empleador cubrirá los costos de repatriación del empleado(a).

El Tratado Bilateral deberá contener las disposiciones en cuanto a Seguridad y Previsión Social, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en México, Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Primero Disposiciones Generales, Artículo 28, inciso c)

Artículo 28. c) El trabajador tendrá derecho a prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos

El empleado(a) tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en los Estados Unidos. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala la legislación laboral mexicana, por lo menos.

Por último el Tratado Bilateral contendrá los señalamientos para crear un Fondo de Ahorro para los trabajadores migratorios mexicanos:

- a) La Agencia del Gobierno de los Estados Unidos respectiva, tendrá la responsabilidad de la guarda de las cantidades con que contribuyan los trabajadores mexicanos para la Formación de su Fondo de Ahorro, hasta que sean transferidos al Banco de México, el que contraerá las responsabilidades del depósito, guarda y aplicación, o en su defecto devolución de dichas cantidades.

- b) El Gobierno de México, por conducto del Banco de México, cuidará de la seguridad de los ahorros de los trabajadores para que se inviertan en la afore de preferencia del trabajador.

Así también, el Tratado Bilateral señalará algunas prevenciones generales como:

- a) Queda entendido que desde la salida hasta el regreso de los empleado(a)s mexicanos, prevalecerán los principios fundamentales que se han estipulado en el presente Tratado.
- b) Los empleadores cooperarán para llevar a cabo este arreglo, con aquellas agencias del Gobierno estadounidense cuyos poderes, según las leyes de los Estados Unidos de América, les permitan contribuir a la realización del mismo.

Es indudable que tiene que haber un Tratado Bilateral entre México y Estados Unidos que conlleve a la coexistencia de la relación pacífica entre estos dos países democráticos. Se tiene que admitir que existe una interdependencia relacionada con la oferta y demanda de Trabajo en los Estados Unidos, que si bien ha sido asimétrica hasta la fecha, se busca una alternativa por medio del Derecho Internacional con el Tratado Bilateral propuesto en este trabajo, el cual persigue que los trabajadores migratorios mexicanos estén respaldados tanto por la legislación mexicana como por la estadounidense y así mediante dicho Tratado, garantizar adecuadamente el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes mexicanos.

La única forma de detener este problema de raíz, es con la participación de los dos Estados involucrados en éste, considerando que existe un Tratado de Libre Comercio en donde los dos Estados son parte, hay que trabajar en conjunto para crear barreras económicas, donde Estados Unidos sea participe en el ámbito tecnológico, dejando a México el sector mano de obra. Así el Gobierno de México crearía más trabajos, pero a su vez deberá tomar en cuenta un salario que pueda cubrir y abastecer las necesidades de los trabajadores mexicanos. Para que esto

suceda, el Gobierno de México debe luchar por medio de la vía Diplomática, de Negociación y del Derecho Internacional en beneficio de su población.

El problema es complejo, nos afecta a todos y la única forma de resolverlo es con la participación de todos. (Maestro Luis Alberto Amado Castro)

CONCLUSIONES

Ahora es el momento justo para incorporar el objetivo de reducir la desigualdad en las estrategias para promover el desarrollo, la seguridad y los derechos humanos para todos, sobre todo se debe tener una perspectiva más amplia sobre la reducción de la pobreza para que se implementen las medidas eficaces, que incluyan dimensiones sociales, económicas y políticas, así como la incorporación de progresos en los ámbitos de la salud, la educación, el desarrollo económico y la representación en los procesos legislativos y judiciales.

“Asamblea General de las Naciones Unidas. Informe sobre la situación social en el mundo 2005 “El dilema de la desigualdad””

México, sintiéndose preso económica e históricamente de los Estados Unidos, ha hecho evidente la asimetría de poder existente entre vecinos, con diferencias abismales que complican su relación bilateral. Esta asimetría del poder determina la forma en que México y Estados Unidos se ven el uno al otro, las diferencias entre su historia, religión, raza e idioma contribuyen a complicar su relación y a contrastar su forma de hacer las cosas. Los temas bilaterales en común que se han discutido a lo largo de su relación han sido el comercio y la migración, demasiados complejos y dinámicos para ser resueltos y demasiado importantes para ser ignorados.

El problema más antiguo es el migratorio, que va más allá de cruzar la frontera, que trasciende en la economía, la soberanía y en la identidad nacional y cultural de los países involucrados. Se piensa que los Estados Unidos son invadidos por los migrantes ilegales mexicanos y que cualquier medida para evitar esto, sin importar su costo vale la pena. En época de recesión el movimiento obrero estadounidense echa la culpa de las tasas elevadas de desempleo a los migrantes, así también, su población teme que sus valores tradicionales como su cultura e incluso su idioma sean alterados por los mismos migrantes. Sin embargo, no se dan cuenta que las granjas, fábricas, restaurantes y obras de construcción

dependen de la mano de obra barata de los mexicanos para conservar su rentabilidad.

Los planteamientos teóricos expuestos en el presente trabajo, teoría de la Circularidad Migratoria de Bustamante, Realismo Político de Hans Morgenthau e Interdependencia, de Robert O. Keohane y Joseph Nye ayudaron a analizar y a proponer desde un punto de vista jurídico, una alternativa a este problema, ya que con una sola teoría sería imposible analizar este fenómeno. Por lo tanto, la teoría de la Circularidad Migratoria y el Realismo Político, dan una aproximación a la interpretación de la migración México-Estados Unidos analizando los factores de atracción y expulsión de ambos países, y con la teoría del Realismo Político e Interdependencia, se revisó y analizó la legislación laboral de los dos países, para sistematizar una propuesta que conlleve al dialogo y a una solución pacífica y democrática de este problema, de la cual, los dos países resulten beneficiados.

Las desigualdades entre y en los países estudiados han tenido consecuencias negativas en muchos aspectos, entre ellos en el empleo, la seguridad y en los salarios. Además, las estrategias de desarrollo se han enfocado erróneamente en el crecimiento económico y la generación de ingresos, lo que ha conducido a la acumulación de riqueza en unos pocos, agravando la pobreza de la mayoría de la población, sin tomar en cuenta que, para lograr una verdadera reducción de la pobreza debe considerarse la inclusión de factores sociales, económicos y políticos e incorporar progresos en los ámbitos de la salud, la educación, el desarrollo económico y la representación en los procesos legislativos y judiciales.

El problema de expulsión de los trabajadores mexicanos hacia el país vecino del norte emana de las causas socio-económicas de México, con un alto índice de desempleo y una política laboral que dista mucho de resolver el problema ocupacional de su población, una política agraria y económica deficiente, con un salario mínimo que aunque se supone que cubre la canasta básica, no alcanza para mantener la vida digna de toda una familia, de hecho, el problema principal

que existe entre Estados Unidos y México, que es la causa de este factor migratorio, es el diferencial salarial.

Desde cualquier ángulo que se vea, hay que reconocer que el éxodo de los trabajadores mexicanos se encuentra en una falla dentro de su economía. Lo que está de por medio es una cuestión de orgullo nacional y que a muchos mexicanos produce un sentido de vergüenza, pues los recursos económicos de su propio país son insuficientes para las necesidades de toda su población.

La ineficacia de las medidas adoptadas de los gobiernos se refleja en su población, cuando millones de personas trabajan pero siguen siendo pobres. De acuerdo con el CONAPO, la cuarta parte de los trabajadores del mundo no gana lo suficiente para garantizar a sus familias y a sí mismos una vida digna y con un desarrollo satisfactorio, debido al deterioro de los salarios y las pésimas condiciones de trabajo, especialmente en los países en vías de desarrollo, provocados por el desarrollo asimétrico, la transformación de los mercados de trabajo y el aumento de la competencia mundial.

Según información del CONAPO, cada vez son más los profesionistas altamente preparados que no han logrado colocarse en su área de trabajo. Este fenómeno ha provocado un profundo impacto económico y social cuyos efectos se manifiestan con el rápido crecimiento de la economía informal y la decisión de este sector de la sociedad por emigrar hacia el país vecino del norte que si bien no le da trabajo en el sector deseado, sí le ofrece un salario con el cual pueda labrarse un mejor futuro.

El Gobierno Mexicano ha buscado el establecimiento de una política migratoria con los Estados Unidos, pero nunca lo ha hecho con los centroamericanos: la frontera de México con Centroamérica también tiene graves problemas en cuanto a derechos humanos, por el trato de las autoridades mexicanas hacia los migrantes centroamericanos. El trato que México pide para sus migrantes en el

exterior, no tiene coherencia con el que ofrece a los inmigrantes, si bien exige un trato justo a los derechos humanos de los emigrantes hacia Estados Unidos, tiene que responder a esas mismas exigencias hacia los inmigrantes centroamericanos si queremos una propuesta migratoria objetiva que garantice los derechos de los trabajadores migrantes.

En el mismo ámbito, la política de inmigración por parte de los Estados Unidos, ha sido contradictoria a lo largo de su historia, por una parte ha cerrado las puertas a la regulación de emigrantes y por la otra, las ha abierto sin precauciones o garantías de ninguna naturaleza. Siendo así, que el volumen de la inmigración mexicana en Estados Unidos se ha relacionado con el índice de desempleo y la demanda de mano de obra en ese país, y al mismo tiempo, se ha relacionado con los factores de expulsión y con las condiciones socioeconómicas del país de origen de los migrantes mexicanos.

Hay que reconocer la aportación en términos de cultura por parte de la comunidad latina que afecta de fondo y modifica en la práctica a la sociedad estadounidense, pero también tenemos que darnos cuenta de que somos una sola raza humana y que tanto Estados Unidos necesita de la mano de obra mexicana, así lo reconoció George W. Bush¹, como México necesita de las remesas de sus trabajadores, ya que es el tercer rubro de mayor importancia en su balanza comercial. Reconociendo la interdependencia que existe entre estos dos países, se debe dar el dialogo y la negociación hacia una política bilateral de trabajo y migración, que beneficie a ambas partes.

Por otra parte, es imprescindible revisar la legislación laboral tanto de México como de los Estados Unidos para esclarecer las dudas y dar una interpretación correcta de las leyes aplicables, así como negociar y formalizar un Acuerdo bilateral que contenga las disposiciones necesarias que aseguren el bienestar

¹ “... En lo que creo es que hay que reconocer que hay gente que haría el trabajo que otros no harían”. En Pedraza, Iván. *Un plan migratorio sin amnistía, plantea Bush*, en: “Milenio Diario”, México, 24 enero, 2006, p.4

de los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos, sin afectar la seguridad de este país.

El gobierno mexicano le ha dado gran importancia a su legislación laboral, como respuesta de su propia historia, con una constitución, que resalta y privilegia la condición social de sus trabajadores, al grado que le otorga todo un capítulo al ámbito laboral, atendiendo también las necesidades de los trabajadores mexicanos en el extranjero dentro de su Artículo 123, Apartado A) fracción XXVI, así también, realza su interés por los trabajadores mexicanos en el extranjero en su legislación a nivel federal dentro la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 28 y 29, y en tratados internacionales que en materia laboral ha celebrado, como los Convenios Nos. 29, 97, 105, 111 y 143, la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares de 1990, el Convenio Bracero de 1942, el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) de 1994, capítulo XVI y su anexo denominado Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

Por el contrario, los Estados Unidos dista mucho de tener una política laboral que proteja a sus trabajadores, su constitución carece de este tema, a nivel federal regula el ámbito laboral con el Acta Nacional de Relaciones Laborales, el Acta Laboral de Estándares, el Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Acta de Derechos Civiles, el Acta de Compensación para el Desempleo, el Acta de Bienestar y Plan de Pensiones y el Acta de Control y Reforma de Inmigración, pero siempre protegiendo los derechos del empleador, sin darle una relevancia a los derechos del trabajador. En el hecho de que los Estados Unidos no da una gran importancia a su política laboral se entiende el porqué no participa activamente a nivel internacional sobre este tema, cabe señalar que tiene en común con México el Convenio No. 105 de la OIT, del año de 1957, el cual establece la prohibición al trabajo forzoso; el Convenio Bracero de 1942, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y los Acuerdos de Cooperación Laboral con América del Norte.

Si bien es cierto que se dio un intento por regular el trabajo de mexicanos en Estados Unidos con el Convenio Bracero y de esto se derivó la lucha por el mejoramiento de la clase trabajadora mexicana en los Estados Unidos, también lo es que no se detuvo el éxodo de migrantes, por el contrario, la migración siguió en ascenso hasta nuestros días, el motivo principal es que Estados Unidos sólo abrió sus puertas a este sector cuando necesitó la mano de obra barata mexicana en los sectores agrícola, industrial y de servicios a consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y de la Guerra con Corea, pero al decidir terminar con dicho Convenio, no se analizó sus repercusiones: la rentabilidad y la ganancia que obtenían tanto el campo, como la industria con los bajos salarios otorgados a los mexicanos, salarios que los ciudadanos estadounidenses no iban a aceptar, lo que sería el detonante para que en lugar de parar el flujo migratorio, éste se incrementara, pero ahora de manera ilegal. La decisión unilateral de romper con dicho Convenio afectó a los dos países involucrados, por una parte los mexicanos que deciden emigrar año con año se ven expuestos a maltratos al intentar cruzar la frontera, a un trabajo y un trato desigual al otorgado a los residentes estadounidenses, al racismo por parte de la mayoría de su población y a la carencia de sus garantías laborales, por otra parte el gobierno estadounidense aún con el reforzamiento de la patrulla fronteriza como consecuencia de incrementar su seguridad nacional no ha podido detener el flujo migratorio, sólo ha conseguido que los migrantes indocumentados se arriesguen a cruzar por lugares más alejados y peligrosos.

El TLCAN ha servido como un mecanismo para incrementar el intercambio de bienes, capital e información, pero ha dejado fuera el tema migratorio de los trabajadores que aportan su mano de obra, dentro de este rubro sólo hace referencia a trabajadores profesionistas apoyados por alguna empresa transnacional con el objetivo servir a la misma empresa dentro de esta región, pero nunca intenta dar soluciones a los migrantes mexicanos que deciden aportar su mano de obra tanto en los Estados Unidos como en Canadá.

Por otra parte, del análisis a las demandas de los trabajadores tanto mexicanos legales como estadounidenses, se concluye que se siguen los mismos lineamientos jurídicos para emitir un fallo, sin embargo, el trabajador mexicano irregular no puede exigir los derechos laborales que se otorgan a nivel federal debido a que no cumple con los requisitos estipulados en el Acta de Control y Reforma Migratoria para trabajar, y en dado caso que exigiera alguna demanda, la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos, actuaría acorde al Comon Law y emitiría un fallo en el que los derechos laborales sean reclamables sólo por los ciudadanos residentes legales de Estados Unidos, más no por los migrantes que no cuentan con permiso para trabajar, a raíz de la resolución en contra del inmigrante indocumentado mexicano José Castro, el cual declaró infraccionados sus derechos laborales como la organización sindical y en donde exigió su restitución en el trabajo y el pago de salarios caídos, pero por estar trabajando con la identidad de otro ciudadano estadounidense, el juez determinó el fallo a favor de la empresa por una ley secundaria como lo es el Acta de Inmigración y Reforma Migratoria.

Teniendo como antecedentes el Convenio Bracero y la ley de Control y Reforma Migratoria de 1986, mediante la cual se concedió amnistía a 2.7 millones de personas, principalmente mexicanos ilegales, parto señalar la influencia sobre el Gobierno de México para proponer y negociar con el Gobierno de Estados Unidos una amnistía a los trabajadores irregulares mexicanos que se han asentado con su familia y han terminado su ciclo circular en el país vecino del norte, además que el Gobierno de México negocie un Tratado Bilateral con Estados Unidos sobre los Trabajadores Migratorios, que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores mexicanos que sean requeridos en ese país en un futuro.

Considerando que el foro de celebración de contrato se da en México, en el momento que el trabajador mexicano acepta la relación de Trabajo en la Secretaría de Trabajo, se va a aplicar la Ley Mexicana, por el contrario, si el

contrato se celebrara en los Estados Unidos, entonces se aplicaría la ley de los Estados Unidos por el principio Locus Regit Actum.

Ya que el trabajo humano es un patrimonio sagrado, inherente al ser humano, se debe regular para garantizar los derechos laborales, en ese sentido cabe citar la fracción b) del artículo 29 de la Carta de Bogotá, que dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, no será considerado como un artículo de comercio, reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar”.

Tanto México como los Estados Unidos, deben llegar a la mesa de negociación con el firme objetivo de plantear soluciones integrales que den cabida a la democracia y al respeto de los derechos humanos y no sumergirse en el juego de una política unilateral por parte de Estados Unidos, con la decisión unilateral de crear un muro en la frontera, lo que no conllevaría a una salida democrática, por el contrario arraigaría más el problema haciendo que los migrantes mexicanos indocumentados busquen la manera de cruzar, mientras que en su país no puedan conseguir el nivel de vida deseado.

En respuesta a la iniciativa de ley del presidente George W. Bush para un programa de trabajador temporal, diputados republicanos contrastaron con otra propuesta de ley ante la Cámara de Representantes, dirigidos por James Sensenbrenner, consideran que el aceptar un programa de trabajador temporal, sería el primer paso para conceder la residencia estadounidense a los ilegales.

Los congresistas republicanos de derecha en los Estados Unidos tienen que reflexionar seriamente para elaborar una propuesta migratoria justa para todos los migrantes indocumentados, en la que se reconozca la importancia de los migrantes irregulares para el desarrollo de su país, como lo manifestaron este

primero de mayo en 60 ciudades en este Estado: “Todos, negros, blancos, judíos, latinos, estamos aquí marchando juntos porque queremos una sola cosa, queremos el sueño americano para nuestros hijos, queremos una participación equitativa en la reforma migratoria. La seguridad es importante pero habla también de salir de la oscuridad para tener mejor vida. Escúchenos, somos americanos, queremos ser parte del sueño americano. Amamos a este país. Nuestros hijos han peleado por él y queremos ser parte del sueño”².

El presidente Vicente Fox desde el inicio de su gestión se preocupó por llevar el tema migratorio a la agenda bilateral con Estados Unidos, sin embargo no se vio una estrategia clara para sostener este objetivo a lo largo de su régimen. Más bien, fue una política pasiva como resultado de los factores que se originaron en Estados Unidos a partir del 11 de septiembre de 2001 y las guerras subsecuentes de éste país con Afganistán e Irak. Ahora sólo está a la expectativa de lo que resuelva en el poder legislativo estadounidense con respecto a la reforma migratoria en ese país, ya que su capacidad de acción se ha visto limitada al diálogo sin intervenir directamente en la soberanía de aquel país por ser una reforma interna.

Si bien empieza haber un avance en cuanto a una reforma migratoria propuesta por el Senado de Estados Unidos, no se visualiza un consenso entre el Legislativo y el Ejecutivo de ese país, ya que el presidente George W. Bush insiste en un Acuerdo Migratorio más no en una amnistía. El Gobierno de México tiene que aprovechar esta situación mediante una política exterior donde por medio del diálogo y de las declaraciones ante la prensa internacional se apoye hacia una amnistía que reforme a la Ley Simpson-Rodino y regularice a los trabajadores extranjeros en Estados Unidos, haciendo hincapié en los trabajadores mexicanos, sin que se tomen estas declaraciones como una intromisión a la soberanía de aquel país. Al mismo tiempo tiene que buscar la mejor vía, tomando en

² Lynn Fainchtein. *Un día con mexicanos*, en “Excelsior, El periódico de la vida nacional”, México, 02 de mayo, 2006, p. 5

consideración tanto los factores internos como externos, para poder llegar a un Tratado Bilateral que garantice los derechos de los trabajadores mexicanos.

El Gobierno Mexicano en turno, dentro de sus objetivos debe determinar una política tanto interna como externa que coadyuve en una solución paulatina al problema migratorio, con un acuerdo tangible que se lleve a la mesa de negociación y con el objetivo claro que dé respuesta tanto al interés nacional de México como de los Estados Unidos, que por un lado regule la situación del trabajador mexicano en el país vecino del norte y por el otro lado garantice una mayor seguridad en la frontera atendiendo la prioridad de seguridad nacional en Estados Unidos.

Ante el problema de los trabajadores migratorios hay que recordar que son seres vulnerables al no estar protegidos por la cobija de su nación y que al momento de trabajar para otro Estado están dejando parte de su vida para el progreso del Estado receptor, por ésta razón hay que pelear por que los derechos fundamentales de las personas estén por encima de su condición migratoria.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

1. BAZDRESCH, Carlos, et al. (comps). *México. Auge, crisis y ajuste I. Los tiempos de cambio, 1982-1988*. FCE, México, 1992.
2. BRICEÑO Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1985.
3. BUSTAMANTE, Jorge Agustín, *Migración internacional y derechos humanos*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2002.
4. BUSTAMANTE, Jorge Agustín. *Cruzar la línea, La Migración de México hacia Estados Unidos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1997.
5. CARVAZOS Flores, Baltasar. *Derecho Laboral Comparado*. Trillas, México, 1991.
6. CORREA Meyer, Gilda Maciel. *Derecho Internacional Privado del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1987.
7. DIEZ-CAÑEDO Ruiz, Juan. *La migración indocumentada de México a los Estados Unidos: Un nuevo enfoque*. Fondo de Cultura Económica, México, 1984.
8. ESPINAR Vicente, José María, *Ensayos sobre Teoría General del Derecho Internacional Privado*, Editorial Civitas, Madrid.
9. FALCONE, Nicolás. *Derecho Laboral*, ed. Buenos Aires, Argentina, 1970.
10. GUERRA Ochoa, María Teresa. *Derecho Laboral Comparado México-Estados Unidos*, Universidad Autónoma de Sinaloa, Fac. de Derecho, México, 2002.

11. GUZZINI, Stefano. *Realism in International Relations and International Political Economy. The continuing store of a death foretold*, Routledge 11 New Fetter Lane, London, 1998.
12. HERNÁNDEZ Chávez, Alicia (Coord.) *Presidencialismo y sistema político. México y los Estados Unidos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1994.
13. HERNÁNDEZ-VELA Salgado, Edmundo. *Diccionario de Política Internacional*, 6ª. Ed., Porrúa, México, 2002.
14. Informe de la Comisión sobre el futuro de las Relaciones México-Estados Unidos. *El desafío y la interdependencia: México y Estados Unidos*. Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
15. KEOHANE, R.O. y Nye, J.S. *Poder e Interdependencia – La política mundial en transición*-. Editorial GEL, Buenos Aires, Argentina, 1988.
16. MORAN, John Jude. *Employment Law. New challenges in the business environment*. 2nd. Ed., Prentice Hall, New Jersey, U.S.A., 2002, 552 pp.
17. MORGENTHAU, Hans, *La política entre las naciones*, editorial Buenos Aires, Argentina, 1986.
18. PEREZNIETO Castro, Leonel. *Derecho Internacional Privado*, Harla, México, 1989.
19. PEREZNIETO Castro, Leonel y Jorge Alberto, Silva. *Derecho Internacional Privado*. Oxford University Press, México, 2000.
20. SILVA Carreño, Jorge Armando. *Derecho Migratorio Mexicano*. Porrúa,

México, 2004.

21. R. Hofstetter, Richard (Comp.) *La política de inmigración de los Estados Unidos*. Ediciones Gerinka, S.A., México, 1989.
22. Rodolfo Tuirán y Bustamante Jorge (coords). *La migración Laboral Mexicana a Estados Unidos de América*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, Baja California, 1998.
23. TORRES, Blanca (Coord.) *Interdependencia, ¿Un enfoque útil para el análisis de las relaciones México-Estados Unidos?* El Colegio de México, Centro de Estudios Internacionales, México, D.F., 1990.
24. TUIRÁN, Rodolfo (Coord.) *Migración México-Estados Unidos. Opciones de Política*, CONAPO, SRE y SG, México, 2000.
25. TUIRÁN, Rodolfo (Coord.) *Migración México-Estados Unidos. Presente y futuro*, CONAPO, México, 2000.
26. TUIRÁN, Rodolfo, (et al). *Índice de intensidad migratoria México-Estados Unidos, 2000*, CONAPO, México, 2002.
27. VEREA Campos, Mónica, (et al). *Nueva agenda bilateral en la relación México - Estados Unidos*, ITAM, UNAM, CISAN, Fondo de Cultura Económica, 1998.
28. VICTAL Adame, Oscar. *Derecho Migratorio Mexicano*. 4ª ed., Editorial Porrúa, México, D.F., 2004.

Leyes

29. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

30. *Código Civil para toda la República en materia federal.*

31. *Ley Federal del Trabajo.*

32. *Ley General de Población.*

33. *Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano.*

Tratados Internacionales

34. *Tratado de Libre Comercio con América del Norte.*

35. *Acuerdo que modifica el convenio del 4 de agosto de 1942 para reglamentar la contratación de trabajadores agrícolas migratorios mexicanos.*

36. *Acuerdo para reglamentar la contratación de trabajadores no agrícolas migratorios mexicanos.*

HEMEROGRAFÍA

Revistas

Consejo Nacional de Población

37. Consejo Nacional de Población. "Dinámica reciente de las migraciones en América", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 6, núm. 18, 2002, pp. 1-11.

38. Consejo Nacional de Población. "Importancia de las remesas en el ingreso de los hogares", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 3, núm. 8, 1998, pp. 1-11.

39. Consejo Nacional de Población. "Migración indocumentada a los Estados Unidos: Devoluciones realizadas por la Patrulla Fronteriza", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, núm. 2, 1997, pp. 1-11
40. Consejo Nacional de Población. "Migración, remesas y desarrollo", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 6, núm. 19, 2002, pp. 1-15.
41. Consejo Nacional de Población. "Migración temporal a Estados Unidos", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 2, núms. 5-6/enero-abril, 1998, pp. 1-11.
42. Consejo Nacional de Población. "Nuevas orientaciones del Flujo Migratorio Laboral México-Estados Unidos", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, núm. 1, Mayo, 1997, pp. 1-13.
43. Consejo Nacional de Población. "Síntesis del estudio binacional México-Estados Unidos sobre migración", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 1, núm. 4, noviembre /diciembre 1997, pp. 1-12.
44. Consejo Nacional de Población. "Trabajadores temporales en Estados Unidos: cuantía, tiempo de estancia, ocupación y salarios", en *Migración Internacional*, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población, Año 5, núm. 15/ 2001, pp. 1-11.

Newsweek en Español

45. Campo-Flores, Arian, "La división de Estados Unidos", Sección Estados

Unidos, en *Newsweek en Español*, vol. 11, núm. 15, 10/17 de Abril de 2006, publicada por News for America LLC, bajo licencia de Newsweek Inc., p. 14.

46. Howard, Fineman. "Rove en Guerra", Sección Estados Unidos, en *Newsweek en Español*, vol. 10, núm. 30, 25 de Julio de 2005, publicada por News for America LLC, bajo licencia de Newsweek Inc., p. 24.

47. Johnson, Scout. "La amenaza de una guerra fronteriza", Sección México, en *Newsweek en Español*, vol. 10, núm. 14, 04 de Abril de 2005, publicada por News for America LLC, bajo licencia de Newsweek Inc., p. 16.

Foreign Policy

48. P. Huntington, Samuel. "The Hispanic Challenge", en *Foreign Policy*, March/April 2004

Periódicos

El Financiero

49. Moysen, Gabriel. "Reitera Bush rechazo a aministría", Sección Internacional en *El Financiero*, México, D.F., 05 de Diciembre de 2005, p. 50.

Excelsior

50. Lynn Fainchtein. "Un día con mexicanos", Sección Nacional en *Excelsior*, el periódico de la vida nacional, México, D.F., 02 de mayo de 2006, p.5

51. Georgina Olson, Ana Francisca vega y Agencias. "Protestan millones pero no los escuchan", Sección Política en *Excelsior*, el periódico de la vida nacional,

México, D.F., 02 de mayo de 2006, pp. 6 y 7.

La Jornada

52. Márquez Ayala, David. “La migración indocumentada en Estados Unidos”, Sección Economía en *La Jornada*, México, D.F., 25 de Abril de 2005, p. 36.

Milenio Diario

53. Pedraza, Ivan. “Un plan migratorio sin amnistía, plantea Bush”, Sección México en *Milenio Diario*, México, D.F., 24 de Enero de 2006, p.4

CIBERGRAFÍA

54. www.conapo.gob.mx

55. www.ilo.org

56. www.inami.gob.mx

57. www.inegi.gob.mx

58. www.inmigration.gov

59. www.oit.org

60. www.pewhispanic.org

61. www.sre.gob.mx

62. www.usembassy-mexico.gov

63. www.usimmigrationsupport.org

64. www.visalaw.com

ANEXO

TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

CAPITULO XVI

Entrada temporal de personas de negocios

Artículo 1601: Principios generales

Además de lo dispuesto en el Artículo 102, "Objetivos", las disposiciones de este capítulo refleja la relación comercial preferente entre las Partes, la conveniencia de facilitar la entrada temporal de personas de negocios conforme al principio de reciprocidad, y la necesidad de establecer criterios y procedimientos transparentes para tal efecto. Asimismo, reflejan la necesidad de garantizar la seguridad de las fronteras, y de proteger el trabajo de sus nacionales y el empleo permanente en sus respectivos territorios.

Artículo 1602: Obligaciones generales

1. Cada una de las Partes aplicará las medidas relativas a las disposiciones de este capítulo de conformidad con el Artículo 1601, y en particular, las aplicará de manera expedita para evitar demoras o perjuicios indebidos en el comercio de bienes y de servicios, o en las actividades de inversión comprendidas en este Tratado.
2. Las Partes procurarán desarrollar y adoptar criterios, definiciones e interpretaciones comunes para la aplicación de este capítulo.

Artículo 1603. Autorización de entrada temporal

1. De acuerdo con las disposiciones de este capítulo, incluyendo las contenidas en el Anexo 1603, cada una de las Partes autorizará la entrada temporal a personas de negocios que cumplan con las demás medidas aplicables, relativas a salud y seguridad públicas, así como con las referentes a seguridad nacional.
2. Una Parte podrá negar la expedición de un documento migratorio que autorice empleo a una persona de negocios, cuando su entrada temporal afecte desfavorablemente:
 - a. la solución de cualquier conflicto laboral que exista en el lugar donde esté empleada o vaya a emplearse, o
 - b. el empleo de cualquier persona que intervenga en ese conflicto.
3. Cuando una Parte niegue la expedición de un documento migratorio que autorice empleo, de conformidad con el párrafo 2, esa Parte:
 - a. informará por escrito a la persona de negocios afectada las razones de la negativa, y

- b. notificará sin demora y por escrito las razones de la negativa a la Parte a cuyo nacional se niega la entrada.
4. Cada una de las Partes limitará el importe de los derechos que cause el trámite de solicitudes de entrada temporal al costo aproximado de los servicios que se presten.

Artículo 1604. Suministro de información

1. Además de lo dispuesto en el Artículo 1802, "Publicación", cada una de las Partes:
 - a. proporcionará a las otras Partes los materiales que les permitan conocer las medidas relativas a este capítulo, y
 - b. a más tardar un año después de la fecha de entrada en vigor del Tratado, preparará, publicará y pondrá a disposición de los interesados, tanto en su territorio como en el de las otras Partes, un documento consolidado con material que explique los requisitos para la entrada temporal conforme a este capítulo, de manera que puedan conocerlos las personas de negocios de las otras Partes.
2. Sujeto a lo dispuesto en el Anexo 1604.2, cada una de las Partes recopilará, mantendrá y pondrá a disposición de las otras, de conformidad con su legislación interna, la información relativa al otorgamiento de autorizaciones de entrada temporal, de acuerdo con este capítulo, a personas de las otras Partes a quienes se les haya expedido documentación migratoria. Esta recopilación incluirá información específica para cada ocupación, profesión o actividad.

Artículo 1605. Grupo de trabajo

1. Las Partes establecen un Grupo de Trabajo sobre Entrada Temporal, integrado por representantes de cada una de ellas, que incluya funcionarios de migración.
2. El grupo de trabajo se reunirá cuando menos una vez cada año para examinar:
 - a. la aplicación y administración de este capítulo,
 - b. la elaboración de medidas que faciliten aún más la entrada temporal de personas de negocios conforme al principio de reciprocidad,
 - c. la exención de pruebas de certificación laboral o de procedimientos de efecto similar, para el cónyuge de la persona a la que se haya autorizado la entrada temporal por más de un año conforme a las secciones B, C o D del Anexo 1603, y
 - d. las propuestas de modificaciones o adiciones a este capítulo.

Artículo 1606. Solución de controversias

1. Las Partes no podrán iniciar los procedimientos previstos en el Artículo 2007, "La Comisión - buenos oficios, conciliación y mediación", respecto a una negativa de autorización de entrada temporal conforme a este capítulo, ni respecto de ningún caso particular comprendido en el Artículo 1602(1), salvo que:
 - a. el asunto se refiera a una práctica recurrente, y
 - b. la persona de negocios afectada haya agotado los recursos administrativos a su alcance respecto a ese asunto en particular.

2. Los recursos mencionados en el párrafo(1)(b) se considerarán agotados cuando la autoridad competente no haya emitido una resolución definitiva en un año, contado a partir del inicio del procedimiento administrativo, y la resolución no se haya demorado por causas imputables a la persona de negocios afectada.

Artículo 1607. Relación con otros capítulos

Salvo lo dispuesto en este capítulo y en los Capítulos I, "Objetivos", II, "Definiciones generales", XX, "Disposiciones institucionales y procedimientos para la solución de controversias", y XXII, "Disposiciones finales" y los Artículos 1801, "Centros de información", 1802, "Publicación", 1803, "Notificación y suministro de información", y 1804, "Procedimientos administrativos", ninguna disposición de este Tratado impondrá obligación alguna a las Partes respecto a sus medidas migratorias.

Artículo 1608. Definiciones

Para efectos del presente capítulo:

entrada temporal significa la entrada de una persona de negocios de una Parte a territorio de otra Parte, sin la intención de establecer residencia permanente,

ciudadano significa "ciudadano" tal como se define en el Anexo 1608 para las Partes estipuladas en ese anexo,

persona de negocios significa el nacional de una Parte que participa en el comercio de bienes o prestación de servicios, o en actividades de inversión,

existente significa "existente", tal como se define en el Anexo 1608 para las Partes estipuladas en ese anexo.

Anexo 1603: Entrada temporal de personas de negocios

Sección A - Visitantes de negocios

1. Cada una de las Partes autorizará la entrada temporal de la persona de negocios que pretenda llevar a cabo alguna actividad mencionada en el Apéndice 1603.A.1, sin exigirle autorización de empleo, siempre que, además de cumplir con las medidas migratorias vigentes, aplicables a la entrada temporal, exhiba:
 - a. prueba de nacionalidad de una Parte,
 - b. documentación que acredite que emprenderá tales actividades y señale el propósito de su entrada, y
 - c. prueba del carácter internacional de la actividad de negocios que se propone realizar y de que la persona no pretende ingresar en el mercado local de trabajo.
2. Cada una de las Partes estipulará que una persona de negocios puede cumplir con los requisitos señalados en el inciso (c) del párrafo 1 cuando demuestre que:
 - a. la fuente principal de remuneración correspondiente a esa actividad se encuentra fuera del territorio de la Parte que autoriza la entrada temporal, y
 - b. el lugar principal del negocio y donde se obtiene la mayor parte de las ganancias se encuentran fuera de este territorio.

La Parte aceptará normalmente una declaración verbal sobre el lugar principal del negocio y el de obtención de ganancias. Cuando la Parte requiera comprobación

adicional, por lo regular considerará prueba suficiente una carta del empleador donde consten estas circunstancias.

3. Cada una de las Partes autorizará la entrada temporal a la persona de negocios que pretenda llevar a cabo alguna actividad distinta a las señaladas en el Apéndice 1603.A.1, sin exigirle autorización de empleo, en términos no menos favorables que los previstos en las disposiciones vigentes de las medidas señaladas en el Apéndice 1603.A.3, siempre que dicha persona de negocios cumpla además con las medidas migratorias vigentes, aplicables a la entrada temporal.
4. Ninguna de las Partes podrá:
 - a. exigir como condición para autorizar la entrada temporal conforme al párrafo 1 o 3, procedimientos previos de aprobación, peticiones, pruebas de certificación laboral u otros procedimientos de efecto similar, o
 - b. imponer ni mantener ninguna restricción numérica a la entrada temporal de conformidad con el párrafo 1 o 3.
5. No obstante lo dispuesto en el párrafo 4, una Parte podrá requerir de la persona de negocios que solicite entrada temporal conforme a esta sección, que obtenga previamente a la entrada una visa o documento equivalente. Antes de imponer el requisito de visa, la Parte consultará con la Parte cuyas personas de negocios se verían afectadas, con el fin de evitar la aplicación del requisito. Cuando en una Parte exista el requisito de visa, a petición de la Parte cuyas personas de negocios estén sujetas a él, ambas consultarán entre ellas con miras a eliminarlo.

Sección B - Comerciantes e inversionistas

1. Cada una de las Partes autorizará la entrada temporal y otorgará la documentación correspondientes a la persona de negocios que pretenda:
 - a. llevar a cabo un intercambio comercial cuantioso de bienes o servicios, principalmente entre el territorio de la Parte de la cual es nacional y el territorio de la Parte a la cual se solicita la entrada, o
 - b. establecer, desarrollar, administrar o prestar asesoría o servicios técnicos clave, en funciones de supervisión, ejecutivas o que conlleven habilidades esenciales, para llevar a cabo o administrar una inversión en la cual la persona o su empresa hayan comprometido, o estén en vías de comprometer, un monto importante de capital, siempre que la persona cumpla además con las medidas migratorias vigentes, aplicables a la entrada temporal.
2. Ninguna de las Partes podrá:
 - a. exigir pruebas de certificación laboral u otros procedimientos de efecto similar, como condición para autorizar la entrada temporal conforme al párrafo 1, ni
 - b. imponer ni mantener restricciones numéricas en relación con la entrada temporal conforme al párrafo 1.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 2, una Parte podrá requerir de la persona de negocios que solicite entrada temporal conforme a esta sección que obtenga, previamente a la entrada, una visa o documento equivalente.

Sección C - Transferencias de personal dentro de una empresa

1. Cada una de las Partes autorizará la entrada temporal y expedirá documentación comprobatoria a la persona de negocios empleada por una empresa que pretenda desempeñar funciones gerenciales, ejecutivas o que conlleven conocimientos especializados, en esa empresa o en una de sus subsidiarias o filiales, siempre que cumpla con las medidas migratorias vigentes aplicables a la entrada temporal. La Parte podrá exigir que la persona haya sido empleada de la empresa, de manera continua, durante un año dentro de los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
2. Ninguna de las Partes podrá:
 - a. exigir pruebas de certificación laboral u otros procedimientos de efecto similar como condición para autorizar la entrada temporal conforme al párrafo 1, ni
 - b. imponer ni mantener restricciones numéricas en relación con la entrada temporal conforme al párrafo 1.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 2, una Parte podrá requerir de la persona de negocios que solicite entrada temporal conforme a esta sección, que obtenga previamente a la entrada una visa o documento equivalente. Antes de imponer el requisito de visa, la Parte consultará con la Parte cuyas personas de negocios se verían afectadas, con el fin de evitar la aplicación del requisito. Cuando en una Parte exista el requisito de visa, a petición de la Parte cuyas personas de negocios estén sujetas a él, ambas consultarán entre ellas, con miras a eliminarlo.

Sección D - Profesionales

1. Cada Parte autorizará la entrada temporal y expedirá documentación comprobatoria a la persona de negocios que pretenda llevar a cabo actividades a nivel profesional en el ámbito de una profesión señalada en el Apéndice 1603.D.1, cuando la persona, además de cumplir con los requisitos migratorios vigentes, aplicables a la entrada temporal, exhiba:
 - a. prueba de nacionalidad de una Parte, y
 - b. documentación que acredite que la persona emprenderá tales actividades y que señale el propósito de su entrada.
2. Ninguna de las Partes podrá:
 - a. exigir procedimientos previos de aprobación, peticiones, pruebas de certificación laboral u otros de efecto similar, como condición para autorizar la entrada temporal conforme al párrafo 1, ni
 - b. imponer ni mantener restricciones numéricas en relación con la entrada temporal conforme al párrafo 1.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 2, una Parte podrá requerir de una persona de negocios que solicite entrada temporal conforme a esta sección, que obtenga previamente a la entrada una visa o documento equivalente. Antes de imponer el requisito de visa, la Parte consultará con la Parte cuyas personas de negocios se verían afectadas, con el fin de evitar la aplicación del requisito. Cuando exista el requisito de visa, a petición de la Parte cuyas personas de negocio estén sujetas a él, ambas consultarán entre ellas con miras a eliminarlo.
4. No obstante lo dispuesto en los párrafos 1 y 2, una Parte podrá establecer un límite numérico anual, que se especificará en el Apéndice 1603.D.4, a la entrada temporal

de personas de negocios de otra Parte que pretendan realizar actividades a nivel profesional en el ámbito de alguna de las profesiones enumeradas en el Apéndice 1603.D.1, cuando las Partes interesadas no hayan acordado otra cosa antes de la fecha de entrada en vigor de este Tratado. Antes de establecer ese límite numérico, la Parte consultará con la otra Parte interesada.

5. A menos que las Partes interesadas acuerden otra cosa, la Parte que establezca un límite numérico de conformidad con el párrafo 4:
 - a. examinará cada año después del primer año de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, la posibilidad de aumentar el límite numérico señalado en el Apéndice 1603.D.4 en una cifra que será establecida en consulta con la otra Parte interesada, tomando en cuenta la demanda de entrada temporal conforme a esta sección,
 - b. no aplicará los procedimientos que establezca conforme al párrafo 1 a la entrada temporal de la persona de negocios sujeta al límite numérico, pero podrá exigirle el cumplimiento de sus demás procedimientos aplicables a la entrada temporal de profesionales,
 - c. podrá, en consulta con la otra Parte interesada, autorizar la entrada temporal conforme al párrafo 1 a la persona que ejerza una profesión cuyos requisitos de acreditación, licenciamiento y certificación sean mutuamente reconocidos por esas Partes.
6. Nada de lo dispuesto en el párrafo 4 o 5 se interpretará como limitación a la posibilidad de que una persona de negocios solicite la entrada temporal de acuerdo con aquellas medidas migratorias de una Parte aplicables a la entrada de profesionales, que sean distintas a las que se adopten o mantengan de conformidad con el párrafo 1.
7. Tres años después de que una Parte establezca un límite numérico de acuerdo con el párrafo 4, ésta consultará con la otra Parte interesada con miras a determinar una fecha a partir de la cual dejará de aplicarse tal límite.

Apéndice 1603.A.1

Visitantes de negocios

Investigación y diseño

- Investigadores técnicos, científicos y estadísticos que realicen investigaciones de manera independiente o para una empresa ubicada en territorio de otra Parte.

Cultivo, manufactura y producción

- Propietarios de máquinas cosechadoras que supervisen a un grupo de operarios admitido de conformidad con las disposiciones aplicables.

- Personal de compras y de producción, a nivel gerencial, que lleve a cabo operaciones comerciales para una empresa ubicada en territorio de otra Parte.

Comercialización

- Investigadores y analistas de mercado que efectúen investigaciones o análisis de manera independiente o para una empresa ubicada en territorio de otra Parte.

- Personal de ferias y de promoción que asista a convenciones comerciales.

Ventas

- Representantes y agentes de ventas que levanten pedidos o negocien contratos sobre bienes y servicios para una empresa ubicada en territorio de otra Parte, pero que no entreguen los bienes ni presten los servicios.
- Compradores que hagan adquisiciones para una empresa ubicada en territorio de otra Parte.

Distribución

- Operadores de transporte que efectúen operaciones de transporte de bienes o de pasajeros a territorio de una Parte desde territorio de otra Parte, o efectúen operaciones de carga y transporte de bienes o de pasajeros desde territorio de una Parte a territorio de otra, sin realizar operaciones de descarga, al territorio de otra Parte.
- Respecto a la entrada temporal en territorio de Estados Unidos, los agentes aduanales canadienses que lleven a cabo servicios de corretaje relacionados con la exportación de bienes desde territorio de Estados Unidos hacia o a través del territorio de Canadá,
- Respecto a la entrada temporal en territorio de Canadá, los agentes aduanales estadounidenses que lleven a cabo servicios de corretaje relacionados con la exportación de bienes desde territorio de Canadá hacia o a través del territorio de Estados Unidos.
- Agentes aduanales que brinden servicios de asesoría en lo tocante a facilitar la importación o exportación de bienes.

Servicios posteriores a la venta

- Personal de instalación, reparación, mantenimiento y supervisión que cuente con los conocimientos técnicos especializados esenciales para cumplir con la obligación contractual del vendedor, y que preste servicios, o capacite a trabajadores para que presten esos servicios, de conformidad con una garantía u otro contrato de servicios conexo a la venta de equipo o maquinaria comercial o industrial, incluidos los programas de computación comprados a una empresa ubicada fuera del territorio de la Parte a la cual se solicita entrada temporal, durante la vigencia del contrato de garantía o de servicio.

Servicios generales

- Profesionales que realicen actividades de negocios a nivel profesional en el ámbito de una profesión señalada en el Apéndice 1603.D.1.
- Personal gerencial y de supervisión que intervenga en operaciones comerciales para una empresa ubicada en territorio de otra Parte.
- Personal de servicios financieros (agentes de seguros, personal bancario o corredores de inversiones) que intervenga en operaciones comerciales para una empresa ubicada en territorio de otra Parte.
- Personal de relaciones públicas y de publicidad que brinde asesoría a clientes o que asista o participe en convenciones.
- Personal de turismo (agentes de excursiones y de viajes, guías de turistas u operadores de viajes) que asista o participe en convenciones o conduzca alguna excursión que se haya iniciado en territorio de otra Parte.
- Operadores de autobús turístico que entren en territorio de una Parte:
 - a. on un grupo de pasajeros en un viaje por autobús turístico que haya comenzado en territorio de otra Parte y vaya a regresar a él,
 - b. que vaya a recoger a un grupo de pasajeros en un viaje en autobús turístico que terminará, y se desarrollará en su mayor parte en territorio de otra Parte, o

- c. con un grupo de pasajeros en autobús turístico cuyo destino está en territorio de la Parte a la cual se solicita la entrada temporal, y que regrese sin pasajeros o con el grupo para transportarlo a territorio de otra Parte.

- Traductores o intérpretes que presten servicios como empleados de una empresa ubicada en territorio de otra Parte.

Definiciones

Para efectos de este apéndice:

operador de autobús turístico significa la persona física requerida para la operación del vehículo durante el viaje turístico, incluido el personal de relevo que le acompañe o se le una posteriormente.

operador de transporte significa la persona física, que no sea operador de autobús turístico requerida para la operación del vehículo durante el viaje, incluido el personal de relevo que la acompañe o se le una posteriormente, y

territorio de otra Parte significa el territorio de una Parte que no sea el de la Parte a la cual se solicite entrada temporal.

Apéndice 1603.A.3

Medidas migratorias vigentes

1. En el caso de Canadá, la Subsección 19(1) de las Immigration Regulations, 1978, SOR/78-172 con sus enmiendas hechas bajo la Immigration Act, R.S.C. 1985, c.I-2, con sus enmiendas.
2. En el caso de Estados Unidos, la Sección 101(a)(15)(B) de la Immigration and Nationality Act, 1952, con sus enmiendas.
3. En el caso de México, el Capítulo III de la Ley General de Población, 1974, con sus reformas.

Apéndice 1603.D.1

Profesionales

PROFESION (1)	REQUISITOS ACADEMICOS MINIMOS Y TITULOS ALTERNATIVOS
Científico	
Agrónomo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Apicultor	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Astrónomo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Biólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Bioquímico	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Científico en Animales	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Científico en Aves de Corral	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Científico en Lácteos	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Criador de Animales	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Edafólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Entomólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Epidemiólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Farmacólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Físico (incluye Oceanógrafo en Canadá)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Fitocultor	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Genetista	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Geofísico (incluye Oceanógrafo en México y Estados Unidos)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Geólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Geoquímico	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Horticultor	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Meteorólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate

Químico	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Zoólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
General	
Abogado (incluye notarios en la provincia de Quebec)	"LL.B., J.D., LL.L., B.C.L." o Grado de Licenciatura de cinco años, o membresía en una barra estatal/provincial
Administrador de fincas (Conservador de fincas)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Administrador Hotelero	Grado de Licenciatura o Baccalaureate en administración de hoteles/restaurantes, o "Diploma (2) o Certificado Post Bachillerato" (3) en administración de hoteles/restaurantes y tres años de experiencia en administración de hoteles/restaurantes.
Ajustador de Seguros contra Desastres (empleado por una compañía ubicada en el territorio de una Parte, o un ajustador independiente)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate y haber completado exitosamente el entrenamiento en las áreas apropiadas del ajuste de seguros correspondientes a demandas de reparación de daños causados por desastres, o tres años de experiencia en ajustes y haber completado exitosamente el entrenamiento en las áreas correspondientes del ajuste de demandas por daños ocasionados por desastres
Analista de Sistemas	Grado de Licenciatura o Baccalaureate o "Diploma o Certificado Post-bachillerato" y tres años de experiencia
Arquitecto	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial (4)
Arquitecto del Paisaje	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Asistente de Investigación (que trabaje en una institución educativa Post-bachillerato)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Bibliotecario	"M.L.S o B.L.S." (para las cuales fue un prerrequisito otro Grado de Licenciatura o Baccalaureate)
Consultor en Administración	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o experiencia profesional equivalente, según lo determine una declaración o título profesional que haga constar cinco años de experiencia como consultor en administración o cinco años de experiencia en un campo de especialidad relacionado con la consultoría en administración
Contador	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o "C.P.A., C.A.,

	C.G.A., C.M.A."
Diseñador de Interiores	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o "Diploma o Certificado Post-bachillerato" y tres años de experiencia
Diseñador Gráfico	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o "Diploma o Certificado Post-bachillerato" y tres años de experiencia
Diseñador Industrial	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o "Diploma o Certificado Post-bachillerato" y tres años de experiencia
Economista	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Escritor de Publicaciones Técnicas	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o Diploma o Certificado Post- bachillerato y tres años de experiencia
Ingeniero	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial
Ingeniero Forestal	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial
Matemático (incluye a los estadígrafos)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Orientador Vocacional	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Planificador Urbano (incluye "Geógrafo")	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Silvicultor (Incluye Especialista Forestal)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Técnico/Tecnólogo Científico (5)	Poseer:
	(a) conocimiento teórico en cualquiera de las siguientes disciplinas: ciencias agrícolas, astronomía, biología, química, ingeniería, silvicultura, geología, geofísica, meteorología o física, y
	(b) capacidad para resolver problemas prácticos en cualquiera de tales disciplinas, o aplicar los principios de las disciplinas a la investigación básica o aplicada
Topógrafo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial/federal
Trabajador Social	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Profesionales Médicos/Asociados	

Dentista	"D.D.S., D.M.D.", Doctor en Odontología o Doctor en Cirugía Dental, o licencia estatal/provincial
Dietista	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial
Enfermera Registrada	Licencia estatal/provincial, o Grado de Licenciatura
Farmacéutico	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial
Médico (sólo enseñanza o investigación)	"M.D." o Doctor en Medicina, o licencia estatal/provincial
Médico Veterinario Zootécnico	"D.V.M., D.M.V." o Doctor en Veterinaria, o licencia estatal/provincial
Nutriólogo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Sicólogo	Licencia estatal/provincial o Grado de Licenciatura
Tecnólogo en Laboratorio Médico (Canadá)/ Tecnólogo Médico (EE.UU. y México) (6)	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o Diploma o Certificado Post-bachillerato y tres años de experiencia
Terapeuta Fisiológico y Físico	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial
Terapeuta Ocupacional	Grado de Licenciatura o Baccalaureate, o licencia estatal/provincial
Terapeuta Recreativo	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Profesor	
College	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Seminario	Grado de Licenciatura o Baccalaureate
Universidad	Grado de Licenciatura o Baccalaureate

Apéndice 1603.D.4

Estados Unidos

1. A partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, los Estados Unidos aprobarán anualmente, respecto a México, hasta 5,500 solicitudes iniciales de entrada temporal conforme a la Sección D del Anexo 1603, presentadas por personas de México que pretendan realizar actividades de negocios a nivel profesional en el ámbito de una de las profesiones indicadas en el Apéndice 1603.D.1.
2. Para efectos del párrafo 1, los Estados Unidos no tomarán en cuenta:
 - a. la renovación de un periodo de entrada temporal,
 - b. la entrada del cónyuge o de hijos que acompañen a la persona de negocios principal o se le unan posteriormente,
 - c. la admisión, conforme a la Sección 101(a)(15)(H)(i)(b) de la Immigration and Nationality Act de 1952, con sus posibles enmiendas, incluido el límite numérico mundial establecido por la Sección 214(g)(1)(A) de esa Ley, o
 - d. la admisión de conformidad con cualquier otra disposición de la Sección 101(a)(15) de esa Ley, referente a la entrada de profesionales.
3. La aplicación de los párrafos 4 y 5 de la Sección D del Anexo 1603 entre México y Estados Unidos no excederá el menor de los siguientes dos periodos:
 - a. el tiempo que sean aplicables dichos párrafos y disposiciones similares entre los Estados Unidos y otra Parte o un país que no sea Parte, o
 - b. 10 años después de la entrada en vigor de este Tratado entre esas Partes.

Anexo 1604.2

Disponibilidad de información

Las obligaciones derivadas del Artículo 1604(2) surtirán efecto para México un año después de fecha de la entrada en vigor de este Tratado.

Anexo 1608

Definiciones específicas por país

Para los efectos de este capítulo:

ciudadano significa, respecto a México, un nacional o ciudadano, de acuerdo con las disposiciones existentes de los Artículos 30 y 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

existente significa las obligaciones:

- c. entre Canadá y México y entre México y los Estados Unidos, a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y
- d. entre Canadá y los Estados Unidos, a partir del 1° de enero de 1989.

-
- 1.** La persona de negocios que solicite entrada temporal conforme a este Apéndice podrá desempeñar funciones de adiestramiento relacionadas con su profesión, incluida la impartición de seminarios.
 - 2.** El término "Diploma Post-bachillerato significa una credencial expedida, después de haber completado dos o más años de educación post-bachillerato, por una institución académica acreditada en Canadá o Estados Unidos.
 - 3.** El término "Certificado post-bachillerato" significa un certificado expedido, una vez completados dos o más años de educación post-bachillerato en una institución académica por el gobierno federal o un gobierno estatal mexicano, una institución académica reconocida por el gobierno federal o estatal, o una institución académica creada por ley federal o estatal.
 - 4.** Los términos "licencia estatal/provincial" y "licencia estatal/provincial/federal" significan cualquier documento expedido por un gobierno estatal, provincial o federal, según el caso, o con autorización suya, que permita a una persona ejercer una profesión o actividad reglamentada.
 - 5.** Una persona de negocios en esta categoría solicitará entrada temporal para trabajar apoyando directamente a profesionales en ciencias agrícolas, astronomía, biología, química, ingeniería, silvicultura, geología, geofísica, meteorología o física.
 - 6.** La persona de negocios en esta categoría solicitará entrada temporal para desempeñar actividades en un laboratorio de pruebas y análisis químicos, biológicos, hematológicos, inmunológicos, microscópicos o bacteriológicos para el diagnóstico, tratamiento o prevención de enfermedades.

APÉNDICE
Apéndice a

**ACUERDO QUE MODIFICA EL CONVENIO DEL 4 DE AGOSTO DE 1942 PARA
REGLAMENTAR LA CONTRATACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS
MIGRATORIOS MEXICANOS**

Celebrado por canje de notas fechadas en la Ciudad de México, el 26 de abril de 1943.

No se sujeto a ratificación.

México, 26 de abril de 1943

Señor Embajador:

Con relación a las conversaciones celebradas en esta Secretaría entre representantes de la Embajada al digno cargo de Vuestra Excelencia y de la Farm Security Administration, por un lado, y de las Secretarías de Gobernación, de Agricultura y Fomento, del Trabajo y Previsión Social y de ésta de Relaciones, por el otro, con objeto de examinar las modificaciones que convendría introducir al arreglo del 4 de agosto de 1942, relativo a los trabajadores agrícolas que pasan a los Estados Unidos a prestar sus servicios, me es grato manifestar a Vuestra Excelencia lo siguiente:

El Gobierno de México, que se complace en prestar esta colaboración al de los Estados Unidos de América, agradece el espíritu comprensivo de que han dado muestra los representantes de la Embajada y de la Farm Security Administration y, en vista de ello, se permite someter a la aprobación de Vuestra Excelencia el texto que modificaría el ya citado arreglo del 4 de agosto de 1942, en la inteligencia de que estas modificaciones se aplicarán tanto a los trabajadores que fueron contratados en virtud del referido arreglo como a los que han venido siendo contratados y lo seguirán siendo de acuerdo con la solicitud del Gobierno de los Estados Unidos de América. Las modificaciones al arreglo del 4 de agosto de 1942 van escritas con mayúsculas:

“A efecto de fijar las bases sobre las cuales los trabajadores mexicanos pueden ser utilizados en los Estados Unidos y, al mismo tiempo, proveer los medios de que esos mismos trabajadores estén debidamente protegidos, se formulan las siguientes recomendaciones:

Principios Fundamentales.

Los mexicanos que sean contratados para trabajar en los Estados Unidos no podrán ser empleados en ningún servicio militar.

No sufrirán actos discriminatorios de ninguna naturaleza, (Orden del Ejecutivo Núm. 8802, dictada en la Casa Blanca el 25 de junio de 1941),

Disfrutarán de las garantías de transporte, alimentos, hospedaje y repatriación que establece el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo, de México, QUE A CONTINUACION SE INSERTA:

Excelentísimo señor GEORGE S. MESSERSMITH,
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario
De los Estados Unidos de América.

Presente,

“ART. 29.—TODO CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO POR TRABAJADORES MEXICANOS, PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS FUERA DEL PAIS, DEBERA EXTENDERSE POR ESCRITO, SER LEGALIZADO POR LA AUTORIDAD MUNICIPAL DEL LUGAR DONDE SE CELEBRE Y VISADO POR EL CONSUL DE LA NACION DONDE DEBAN PRESTARSE LOS SERVICIOS, CONTENDRA, ADEMAS, COMO NECESARIOS PARA SU VALIDEZ LAS SIGUIENTES ESTIPULACIONES SIN LS CUALES NO PODRA SER LEGALIZADO:

I.—LOS GASTOS DE TRANSPORTE Y ALIMENTACION DEL TRABAJADOR Y DE SUS FAMILIARES, EN SU CASO, Y TODOS LOS QUE SE ORIGINASEN POR EL PASO DE LAS FRONTERAS Y CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES SOBRE MIGRACION O CUALQUIER OTRO CONCEPTO SEMEJANTE, SERAN POR CUENTA EXCLUSIVA DEL PATRON O CONTRATISTA,

II.—EL TRABAJADOR PERCIBIRA INTEGRO EL SALARIO CONVENIDO, SIN QUE PUEDA DESCANTARSELE CANTIDAD ALGUNA POR CUALESQUIERA DE LOS CONCEPTOS A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, Y

III.—EL EMPRESARIO O CONTRATISTA OTORGARA FIANZA Y CONSTITUIRA DEPOSITO EN EFECTIVO EN EL BANCO DEL TRABAJO, Y, EN SU DEFECTO EN EL BANCO DE MEXICO, A ENTERA SATISFACCION DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO

RESPECTIVA, POR UNA CANTIDAD IGUAL A LA QUE IMPORTEN TODOS LOS GASTOS DE REPATRIACION DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA, Y LOS DE SU TRASLADO HASTA EL LUGAR DE ORIGEN, UNA VEZ QUE EL EMPRESARIO COMPRUEBE HABER CUBIERTO DICHS GASTOS O LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR PARA VOLVER AL PAIS, Y QUE NO ADEUDA AL TRABAJADOR CANTIDAD ALGUNA POR CONCEPTO DE SALARIO O INDEMNIZACION A QUE TUVIERE DERECHO, LA AUTORIDAD DE TRABAJO ORDENARA LA DEVOLUCION DEL DEPOSITO O CANCELARA LA FIANZA OTORGADA.”

EN VISTA DE LAS OBLIGACIONES CONTRAIDAS POR EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS EN LOS INCISOS A Y C DEL CAPITULO “TRANSPORTES” DEL PRESENTE ARREGLO, QUEDA ENTENDIDO QUE LAS PRESCRIPCIONES DEL PARRAFO 3 DEL ARTICULO 29 ARRIBA CITADO NO SE APLICARAN AL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, NO OBSTANTE LA INCLUSION DE LAS MISMAS EN EL PRESENTE TEXTO.

LOS NACIONALES MEXICANOS QUE ENTREN A LOS ESTADOS UNIDOS DE ACUERDO CON EL PRESENTE CONVENIO no serán empleados para desplazar a otros trabajadores ni para abatir salarios previamente establecidos. A fin de facilitar la mejor aplicación de las bases generales anteriores, se establecen las siguientes cláusulas:

(Al utilizarse la palabra “empleador” se entenderá que se trata de la Farm Security Administration, del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América, la palabra “subempleador” se aplicará al propietario o administrador de la finca o fincas en los Estados Unidos en las que prestarán sus servicios los trabajadores mexicanos, la palabra “trabajador” se aplicará al trabajador agrícola que emigre a los Estados Unidos en la que prestarán sus servicios los trabajadores mexicanos, la palabra “trabajador” se aplicará al trabajador agrícola que emigre a los Estados Unidos sobre las bases que aquí se consignan).

Contratos.

a) Los contratos se harán entre el empleador y el trabajador bajo la supervisión del Gobierno de México y se redactarán en castellano.

b) El empleador contratará con el subempleador a efecto de garantizar la debida observancia de los principios contenidos en estas bases.

Admisión.

a) Las autoridades sanitarias mexicanas cuidarán en los lugares de origen del trabajador, de que éste reúna las condiciones físicas necesarias.

Transportes.

a) Todos los gastos de transporte, alimentación y hospedaje desde los lugares de origen hasta los de destino, y regreso, así como los que se causen en la satisfacción de cualquier requisito de carácter migratorio, serán por cuenta del empleador.

b) El flete de los objetos de uso personal del trabajador, hasta un máximo de 35 kilos por persona, será por cuenta del empleador.

c) De conformidad con el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo de México, ARRIBA CITADO, se entenderá que el empleador cobrará del subempleador la totalidad aparte de los gastos consignados en las cláusulas a) y b) relativas al transporte.

Trabajo y Salario.

a) (1) LOS SALARIOS QUE SE PAGARAN AL TRABAJADOR SERAN –EN IGUALDAD DE CNDICIONES DENTRO DE LA MISMA REGION- LOS MISMOS QUE EN LAS RESPECTIVAS REGIONES DE DESTINO SE PAGUEN POR LABORES SIMILARES A LOS DEMAS TRABAJADORES. LOS TRABAJOS A DESTAJO SE ARREGLARAN EN FORMA TAL QUE EL TRABAJADOR DE HABILIDAD COMUN DISFRUTE DEL SALARIO ESTABLECIDO. LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES PAGADOS POR HORA O A DESTAJO EN NINGUN CASO SERAN MENORES DE TREINTA CENTAVOS DE DÓLAR POR HORA.

a) (2) Previa autorización del gobierno mexicano podrán pagarse salarios menores de los establecidos en la cláusula anterior a los emigrantes que se internen en los Estados Unidos como familiares del trabajador contratado y que, ya en el campo, sean susceptibles de convertirse también en trabajadores y que por sus condiciones de edad o de sexo no puedan rendir el promedio de trabajo ordinario.

b) El trabajador será empleado exclusivamente en el trabajo para el que haya sido contratado, cualquier cambio de actividad O CUALQUIER CAMBIO DE LOCALIDAD debe contar con el consentimiento expreso del propio trabajador y con la autorización del Gobierno Mexicano.

c) Será considerado improcedente cualquier cobro que a título de comisión o por cualquier otro concepto pretenda hacerse a los trabajadores.

d) Queda prohibido el trabajo para los menores de 14 años y estos tendrán las oportunidades de educación con que cuentan los hijos de los demás trabajadores agrícolas.

e) El trabajador domiciliado en un campo de trabajo o en cualquier otro lugar de empleo, tendrá libertad para adquirir los artículos de su consumo personal o del de sus familiares en donde le sea más conveniente.

f) LOS TRABAJADORES MEXICANOS RECIBIRAN HABITACIONES HIGIENICAS, ADECUADAS A LAS CONDICIONES FISICAS DE LA REGION, DEL TIPO DE LAS QUE USA UN TRABAJADOR COMUN EN LA MISMA, Y LOS SERVICIOS SANITARIOS Y LA ATENCION MEDICA DE QUE DISFRUTARAN SERAN IDENTICOS A LOS QUE RECIBAN LOS DEMAS TRABAJADORES AGRICOLAS EN LAS REGIONES EN QUE PRESTEN SUS SERVICIOS. TODO ESTO SIN COSTO PARA ELLOS.

g) Los trabajadores mexicanos admitidos de conformidad con estas bases, gozarán por lo que hace a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de las mismas garantías que disfruten los demás trabajadores agrícolas, de acuerdo con la legislación de los Estados Unidos de América.

h) Los trabajadores admitidos de conformidad con estas bases pueden constituir agrupaciones y éstas nombrar libremente a sus representantes para tratar con los empleadores, quedando entendido que dichos representantes deben ser trabajadores pertenecientes a la agrupación respectiva. LOS CONSULES MEXICANOS AUXILIADOS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO DEL GOBIERNO MEXICANO QUE HAYAN SIDO RECONOCIDOS COMO TALES POR EL EMPLEADOR, EXTREMARAN LAS MEDIDAS DE PROTECCION A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS EN TODAS LAS CUESTIONES QUE LES AFECTEN, DENTRO DE LAS JURISDICCIONES CORRESPONDIENTES, Y TENDRAN LIBRE ACCESO A LOS LUGARES EN LOS QUE LOS TRABAJADORES MEXICANOS DESEMPEÑEN SUS LABORES. EL EMPLEADOR CUIDARA DE QUE LOS SUBEMPLEADORES PRESTEN TODA CLASE DE FACILIDADES A LOS CONSULES MEXICANOS Y A SUS AUXILIARES LOS INSPECTORES DEL TRABAJO DEL GOBIERNO MEXICANO PARA LA OBSERVACION DE LAS CLAUSULAS DEL PRESENTE CONTRARO.

i) HASTA EL 75% DEL TIEMPO POR EL CUAL HAYAN SIDO CONTRATADOS, EXCEPTUANDO LOS DOMINGOS, LOS TRABAJADORES MEXICANOS RECIBIRAN, DE PARTE DEL EMPLEADOR, A TITULO DE SUBSISTENCIA, LA CANTIDAD DE DLS. 3.00 DIARIOS POR EL PERIODO QUE ESTEN DESOCUPADOS. POR EL 25% RESTANTE DEL TIEMPO DEL CONTRATO Y DURANTE EL CUAL LOS TRABAJADORES PERMANEZCAN

SIN TRABAJO Y SIEMPRE QUE ESTO NO SE DEBA A SU FALTA DE VOLUNTAD, RECIBIRAN ALOJAMIENTO Y ALIMENTOS SIN NINGUN COSTO PARA ELLOS.

En caso de que haya aumento en el costo de la vida en los Estados Unidos, será esto motivo de reconsideración.

Los contratos "tipo" para los trabajadores, al ser sometidos a la consideración del gobierno mexicano, llevarán previsiones definitivas para la determinación de subsistencias y pagos de conformidad con estas bases.

j) La fijación del término de los contratos, se hará de acuerdo con las autoridades de los respectivos países.

k) Al término de los contratos, si no hubiese renovación de los mismos, las autoridades americanas considerarán ilegal, desde del punto de vista migratorio, la permanencia del trabajador mexicano en territorio de los Estados Unidos, salvo casos de fuerza mayor.

Fondo de ahorro.

a) La Agencia del Gobierno de los Estados Unidos respectiva, tendrá la responsabilidad de la guarda de las cantidades con que contribuyan los trabajadores mexicanos para la Formación de su Fondo de Ahorro Campesino, hasta que sean transferidas a WELLS FARGO BANK AND UNION TRUST COMPANY, DE SAN FRANCISCO, POR CUENTA DEL BANCO DE MEXICO, S.A. EL CUAL TRASPASARA DICHOS FONDOS AL BANCO DE CREDITO AGRICOLA DE MEXICO. ESTE ULTIMO ASUME LA RESPONSABILIDAD POR EL DEPOSITO, GUARDA Y APLICACIÓN O EN SU DEFECTO DEVOLUCION DE DICHAS CANTIDADES.

b) El Gobierno de México, por conducto del Banco Nacional de Crédito Agrícola, cuidará de la seguridad de los ahorros de los trabajadores para que se inviertan en la adquisición de implementos agrícolas, que de acuerdo con los permisos de exportación que el Gobierno de los Estados Unidos otorgue, puedan ser traídos por los trabajadores al repatriarse, en la inteligencia de que la Farm Security Administration recomendará para dichos implementos la prioridad correspondiente.

Cantidades.

Ante la imposibilidad de determinar desde luego la cantidad de trabajadores que puedan ser requeridos en los Estados Unidos para las labores agrícolas, el empleador informará al gobierno de México, con la debida oportunidad, sobre las necesidades que haya que satisfacer. Por su parte el

gobierno de México determinará en cada caso el número de trabajadores que puedan salir sin quebranto de la economía nacional.

Previsiones Generales.

Queda sobreentendido que al tratarse de la salida de otros trabajadores mexicanos, no agrícolas, privarán en los arreglos que lleven a cabo las dependencias de los respectivos Gobiernos, los mismos principios fundamentales que se han aplicado aquí a la salida de trabajadores del campo.

Se entiende que los empleadores cooperarán para llevar a cabo este arreglo, con aquellas agencias del Gobierno norteamericano cuyos poderes, según las leyes de los Estados Unidos de América, les permitan contribuir a la realización del mismo.

Los respectivos Gobiernos pueden denunciar el arreglo que se efectúe sobre las recomendaciones aquí consignadas, dando el aviso correspondiente con noventa días de anticipación.

La formalización de tales negociaciones puede realizarse con sólo un cambio de notas entre la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Embajada de los Estados Unidos en México.”

En caso de que Vuestra Excelencia, como lo espero, considere aceptable el texto de arreglo tal como queda descrito en los párrafos anteriores bastará que así me lo comunique por escrito para que el mismo entre en vigor.

Renuevo a Vuestra Excelencia el testimonio de mi más alta y distinguida consideración.

(f.) E. Padilla.

Los Estados Unidos de América manifestaron su acuerdo por nota fechada el 26 de abril de 1943.

Apéndice b)

**ACUERDO PARA REGLAMENTAR LA CONTRATACION DE TRABAJADORES
NO AGRICOLAS MIGRATORIOS MEXICANOS**

Celebrado por canje de notas fechadas en la Ciudad de México, el 29 de abril de 1943.

No se sujeto a ratificación.

México, 29 de abril de 1943.

Señor Embajador:

En su muy atenta nota número 1218, del 29 del actual, que para mayor precisión a continuación inserto, Vuestra Excelencia me dice lo siguiente:

“Tengo la honra de referirme a mi nota número 990, del 29 de enero de 1943, en la cual pregunte a Vuestra Excelencia si su Gobierno estaría dispuesto a concluir un arreglo mediante el cual trabajadores no especializados podrían ser contratados en México para trabajos no agrícolas en los Estados Unidos, así como a la contestación de Vuestra Excelencia del 3 de febrero de 1943. –La posibilidad de contratar trabajadores no agrícolas fue también prevista cuando se celebró el acuerdo para los trabajadores agrícolas del 4 de agosto de 1942 y el siguiente párrafo constituye parte de dicho arreglo: ““Queda sobreentendido que al tratarse de la salida de otros trabajadores mexicanos, no agrícolas, prevalecen en los arreglos que lleven a cabo las dependencias de los respectivos Gobiernos, los mismos principios fundamentales que se han aplicado aquí a la salida de trabajadores del campo””.-

Los representantes debidamente autorizados del Gobierno de los Estados Unidos, junto con los representantes autorizados del Gobierno de México, han llegado al siguiente acuerdo respecto a los trabajadores no agrícolas:

“A fin de que pueda disponerse de trabajadores mexicanos para su empleo en trabajos no agrícolas en los Estados Unidos y, al propio tiempo, para asegurar que tales trabajadores sean protegidos convenientemente mientras permanezcan fuera de México, se sugieren las disposiciones siguientes para su aprobación por los representantes de los Gobiernos de ambos países.

Estas disposiciones incluyen los mismos principios fundamentales que fueron aplicados a la partida de los trabajadores de campo, conforme al convenio celebrado entre la República Mexicana y los Estados Unidos de América, de fecha de 4 de agosto de 1942.

I. PRINCIPIOS GENERALES.

1. Los nacionales de México que entren a los Estados Unidos con contrato de un departamento o dependencia apropiada del Gobierno no estarán sujetos al servicio militar en los Estados Unidos.
2. De acuerdo con los principios enunciados en el Decreto del Ejecutivo No. 8802, expedido en la Casa Blanca el 25 de junio de 1941, los nacionales de México que

penetren a los Estados Unidos como resultado de cualquier entendimiento entre los dos Gobiernos, no sufrirán actos discriminatorios de ninguna naturaleza.

3. Los nacionales mexicanos que entren a los Estados Unidos para ser empleados en ese país, conforme al presente convenio, disfrutarán de las garantías de transporte, gastos de subsistencia y de repatriación que establece el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo en México, que es del tenor siguiente:

“ART. 29.—Todo contrato de trabajo celebrado por trabajadores mexicanos, para la prestación de servicios fuera del país, deberá extenderse por escrito, ser legalizado por la autoridad municipal del lugar donde se celebre y visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios, contendrá, además, como necesarios para su validez las siguientes estipulaciones sin los cuales no podrá ser legalizado:

I.—Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originasen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón o contratista,

II.—El trabajador percibirá íntegro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualesquiera de los conceptos a que se refiere el inciso anterior, y

III.—El empresario o contratista otorgara fianza y constituirá depósito en efectivo en el banco del trabajo, y, en su defecto en el Banco de México, a entera satisfacción de la autoridad de trabajo respectiva, por una cantidad igual a la que importen todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, y los de su traslado hasta el lugar de origen, una vez que el empresario compruebe haber cubierto dichos gastos o la negativa del trabajador para volver al país, y que no adeuda al trabajador cantidad alguna por concepto de salario o indemnización a que tuviere derecho, la autoridad de trabajo ordenara la devolución del depósito o cancelara la fianza otorgada.”

Queda específicamente entendido que las disposiciones del inciso III, del artículo 29 arriba citado, no se aplicarán, por lo que hace a los Gobiernos de los Estados Unidos y México, a pesar de la inclusión del aludido inciso en el presente convenio, en vista de la obligación asumida por el Gobierno de los Estados Unidos de acuerdo con la sección III, párrafo A, parte 1 de este mismo convenio.

4. Los mexicanos que entren a los Estados Unidos conforme a este convenio no serán empleados para desplazar a otros trabajadores ni con el objeto de abatir salarios ni otras normas previamente establecidos.

II. PROCEDIMIENTOS.

A. *Contratos.*

1. Se celebrará un contrato entre el Gobierno de los Estados Unidos de América, que actuará por conducto del Presidente de la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission), o su representante autorizado, y cada trabajador, bajo la vigencia del Gobierno de México. Estos contratos se extenderán en castellano e inglés y su forma será la que apruebe el Gobierno de México.
2. El Gobierno de los Estados Unidos de América, por conducto del Presidente de la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission), o de su representante autorizado, celebrará contratos con los empleadores en los Estados Unidos encargados de emplear a las trabajadores, los contratos estarán en armonía con los principios en que hubieren convenido los dos Gobiernos.
3. En adelante, cuando se use en el presente texto el término empleador se entenderá que significa el propietario o patrón de una empresa no agrícola en los Estados Unidos, por quien será empleado el trabajador mexicano, y el término “trabajador” significará un trabajador mexicano que emigre a los Estados Unidos de acuerdo con el presente convenio.

B. *Admisión de Braceros en los Estados Unidos.*

1. El Servicio de Sanidad Pública de los Estados Unidos, en colaboración con las autoridades de Salubridad Pública de México, realizará exámenes físicos en el lugar de selección para cerciorarse de que cada trabajador llena los requisitos físicos exigidos por las autoridades de inmigración y por el presunto empleador.

C. *Números.*

1. El Gobierno de los Estados Unidos determinará en cada caso el número de trabajadores que se necesiten para labores no agrícolas, y periódicamente lo comunicará al Gobierno Mexicano.

2. El Gobierno de México determinará, en cada caso, el número y clase de trabajadores que puedan salir del país sin perjuicio de su economía nacional.

III. CONDICIONES BAJO LAS CUALES LOS TRABAJADORES MEXICANOS SERÁN CONTRATADOS.

A. *Transporte.*

1. Los costos íntegros del transporte (incluso la subsistencia) desde el lugar de contratación hasta el lugar de trabajo, y regreso hasta el lugar de contratación, incluso las erogaciones ocasionadas por los reglamentos de migración de los Estados Unidos de América, serán sufragados por el Gobierno de los Estados Unidos por conducto del Presidente de la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission).
2. Se transportarán, a expensas de los Estados Unidos de América y por conducto del Presidente de la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission), los efectos personales pertenecientes a cada persona transportada hasta un máximo de 35 kilos (77 libras) por persona, o el peso adicional que pudiera considerarse conveniente, en caso de que se transporte menaje de casa.
3. De acuerdo con el espíritu del artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo de México, se entiende que el Gobierno de los Estados Unidos puede, a su elección, hacer arreglos con el empleador para que éste cubra, total o parcialmente, los costos que se originen de acuerdo con los párrafos 1 y 2 anteriores. Esto no disminuye el alcance de las obligaciones asumidas por el Gobierno de los Estados Unidos conforme a los párrafos 1 y 2 anteriores.

B. *Salarios y Trabajo.*

1. Los salarios que se pagarán a los trabajadores mexicanos, conforme al presente convenio, serán los mismos que se paguen, por trabajo análogo, a los trabajadores nacionales en el lugar de trabajo. (Si los salarios fueren cubiertos por trabajo a destajo, los tabuladores serán fijados de tal suerte que permitan al bracero la habilidad media ganar el salario Standard de la región.) En ningún caso los salarios serán inferiores a 46 centavos de dólar por hora.
2. Cada trabajador será empleado exclusivamente en las labores no agrícolas para las que fue contratado, y cualquier cambio a otro tipo de trabajo, dentro de esta

clasificación, sólo se realizará con la aprobación expresa del trabajador y el consentimiento del Gobierno Mexicano.

3. Los salarios serán cubiertos íntegramente, sin deducciones, excepto aquellas que la ley exige a los trabajadores nacionales que desempeñen labores similares.
4. queda estrictamente prohibido el trabajo a los menores de 16 años, y los menores de edad tendrán las mismas oportunidades educativas que las que disfrutaban los hijos de los trabajadores en la misma localidad.
5. Los trabajadores domiciliados en cualquier lugar de trabajo, conforme al presente convenio, tendrán libertad para adquirir artículos para su consumo personal en donde les resulte más conveniente.
6. Los trabajadores mexicanos recibirán habitaciones higiénicas, adecuadas a las condiciones físicas de la región, del tipo de las suministradas a los trabajadores nacionales ocupados en labores análogas, los servicios sanitarios y médicos, y las facilidades de alimentación de que disfrutaban los trabajadores a que se refiere este convenio, no serán menos favorables para ellos, que las que disfrutaban otros trabajadores ocupados en labores similares en el mismo lugar de trabajo.
7. Los trabajadores que fueren admitidos conforme al presente convenio gozarán, en los que se refiere a enfermedades y a accidentes profesionales, de las mismas garantías que se otorgan conforme a la legislación federal o estatal de los Estados Unidos a los trabajadores nacionales que desempeñan labores similares.
8. Los grupos de trabajadores, que fueren admitidos de acuerdo con el presente convenio, elegirán sus propios representantes para tratar con el empleador, con el representante debidamente autorizado del gremio o sindicato de trabajadores, o con otras personas interesadas, todo lo relativo a los asuntos originados por la interpretación o aplicación de este convenio, quedando entendido que dichos representantes deben ser trabajadores integrantes del grupo. Los Cónsules de México, auxiliados por los Inspectores de Trabajo mexicanos, que hayan sido reconocidos como tales por la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission) procurarán, dentro de su jurisdicción correspondiente, que se tomen todas las medidas de protección en interés de los trabajadores mexicanos, en todas las cuestiones que los afecten. De las quejas de los funcionarios mexicanos respectivos deberá conocer, en primera instancia, la oficina de la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission) más cercana al lugar donde se suscite la queja. Tendrán libre acceso a los lugares de trabajo de los

trabajadores mexicanos. La Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission) cuidará que los empleadores otorguen toda clase de facilidades a los Cónsules Mexicanos y a los Inspectores de Trabajo del Gobierno Mexicano, para el cumplimiento de todas las cláusulas de este contrato.

9. A los trabajadores mexicanos se les proporcionará la oportunidad de trabajar, cada semana, el mismo número de horas laborables que a los demás trabajadores ocupados en labores análogas en el lugar de empleo. En vista de que, de acuerdo con la costumbre en los Estados Unidos, a los trabajadores no agrícolas no se les proporcionarán gastos de subsistencia, por el presente Convenio se les garantiza un mínimo del 75% del tiempo completo de trabajo en cada período de pago, y cuando menos el 90% del tiempo completo durante el período total por el cual fueron contratados. La garantía a que se refiere el párrafo anterior no se aplicará en los casos en que el trabajador, teniendo oportunidad para trabajar, no quiera realizarlo o no sea competente para ello.
10. El término del contrato –que será convenido por los representantes de los dos Gobiernos- podrá prorrogarse con consentimiento del trabajador y con la aprobación del Gobierno de México.
11. A la expiración del contrato, y si el mismo no ha sido renovado, las autoridades de los Estados Unidos considerarán ilegal, desde el punto de vista migratorio, la permanencia del trabajador en los Estados Unidos, salvo los casos en que físicamente sea imposible al trabajador regresar a México.

C. Fondo de Ahorro.

1. La Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission) tendrá la responsabilidad de la custodia de las cantidades con que contribuyan los trabajadores mexicanos para la formación de su fondo de Ahorro, hasta que sean acreditadas al Banco de México, S.A., a su vez traspasará las sumas en cuestión al Banco del Ahorro Nacional, S.A.
2. Cada vez que la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission) haga algunos de los depósitos a los que se refiere el párrafo anterior, enviará directamente al Banco del Ahorro Nacional, S.A. un aviso que contenga los nombres de los beneficiarios y la cantidad que le corresponda a cada uno de ellos por concepto del mencionado ahorro.

DISPOSICIONES GENERALES.

Queda entendido que la Comisión de Mano de Obra para la Guerra (War Manpower Commission) cooperará para llevar a cabo el presente Convenio con las demás dependencias del Gobierno de los Estados Unidos cuyas facultades, conforme a las leyes de los Estados Unidos, sean tales que contribuyan a su mejor ejecución. Cada Gobierno tendrá el derecho de denunciar el presente convenio, notificando debidamente al otro, con noventa días de anticipación. Este convenio podrá ser formalizado por medio de canje de notas entre la Secretaría de Relaciones Exteriores de la República Mexicana y la Embajada de los Estados Unidos de América.”

“En consecuencia me valgo de esta oportunidad para informar a Vuestra Excelencia que el texto del arreglo anterior ha recibido la aprobación del Gobierno de los Estados Unidos. El Gobierno de los Estados Unidos desea que el arreglo entre en vigor el día de hoy.—Deseo expresar mi agradecimiento a Vuestra Excelencia por la forma en que las negociaciones que han conducido a este arreglo se llevaron a cabo. Los representantes mexicanos en todo tiempo demostraron una verdadera comprensión de la urgencia y de la necesidad que hay de estos trabajadores en los Estados Unidos. Por otra parte, los representantes de los Estados Unidos reconocen el gran valor de esta contribución de México al esfuerzo bélico conjunto. Agradecería por tanto que Vuestra Excelencia tuviese a bien indicarme si el arreglo propuesto resulta aceptable para el Gobierno de México”.

Al dar a Vuestra Excelencia las más cumplidas gracias por los conceptos mediante los cuales se sirve comentar la cooperación de México en este asunto, le ruego tomar nota de que mi Gobierno, teniendo en cuenta que el arreglo preinserto representa el resultado de las conclusiones a que llegaron los representantes de nuestros dos países, le da su completa aprobación y esta de acuerdo en que entre en vigor a partir de esta fecha.

Renuevo a Vuestra Excelencia el testimonio de mi más alta y distinguida consideración.

(f.) E. Padilla.

Excelentísimo señor George S. Messersmith,
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario
de los Estados Unidos de América.
Presente.