



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Especializaciones en Ciencias de la Administración

Tesina

**Derechos y obligaciones de los extranjeros
para laborar en México.**

Que para tener el grado de:

**Especialista en:
Dirección de Recursos Humanos.**

Presenta:

Amanda Camargo Lemus.

Tutor:

Dr. José Manuel Lastra Lastra.



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Contenido

Introducción	1
I. Metodología	1
1. Planteamiento del problema	1
2. Objetivos	2
3. Hipótesis	2
II. Nociones conceptuales para comprender los derechos y obligaciones de una persona extranjera para laborar en México	3
1. Trabajo	3
2. Trabajo decente	4
3. Trabajador	5
4. Extranjero	6
5. Trabajador extranjero	6
6. Migración – Migrante	7
7. Emigración – Emigrante	8
8. Inmigración – Inmigrante	8
9. Desplazamiento laboral	9
10. Derechos	9

11. Obligaciones	10
III. Marco legal en México para el trabajador extranjero	12
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	13
2. Ley Federal del Trabajo	17
3. Ley de Migración y su Reglamento	23
4. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)	32
IV. Datos cuantitativos de extranjeros	42
1. Extranjeros en México	43
2. Mexicanos en Canadá	46
3. Mexicanos en Estados Unidos	47
V. Conclusiones	50
VI. Fuentes de información	55
VII. Anexos	61
1. Reformas Constitucionales en los últimos tres períodos presidenciales ...	62
2. Exposición de motivos de iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral del 28 abril de 2016	63
3. Exposición de motivos de iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de Justicia Laboral del 28 abril de 2016	72
4. Tarifas de pago de derechos 2016 por expedición de documento migratorio	81
5. Solicitud vía electrónica de permiso de trabajo en México	82
6. Actividades Organizadas en México en el Marco del ACLAN 1994 -2005	84

Introducción

Nuestro país y su sociedad enfrentan cambios evidentes en los ámbitos sociales, económicos, políticos, culturales, ecológicos, tecnológicos y laborales, enmarcados en la globalización, lo que ha orillado a replantear su estructura al contemplar estándares mundiales, la apertura de mercados y la integración a bloques internacionales.

Lo anterior ha obligado a gobiernos, sociedades, empresas e individuos a reflexionar sobre los distintos retos y desafíos que demandan el nuevo orden.

Innegables son los impactos que el contexto mundial ha provocado en el ámbito social: Aumento del desempleo, reducción del poder adquisitivo, exclusión, inequidad en distribución de ingreso, pobreza, desigualdad, marginación y más. Pero, el ámbito laboral también ha sido enmarcado por transformaciones: Distintas formas de contratación, el surgimiento de actividades informales, la migración como búsqueda de oportunidades laborales, disminución en prestaciones, decaimiento del bienestar del trabajador y su familia, entre otras más, que son evidencias de cambios en las relaciones laborales, caracterizadas por la heterogeneidad, en el mundo y en nuestro país.

Al respecto Duana Ávila indica que en América Latina y en Europa, la flexibilización laboral ha operado provocando el decaimiento del bienestar y de la protección social y laboral de los trabajadores.¹

Las empresas han adoptado medidas para poder responder a este proceso de cambio, entre las que se encuentran la flexibilización laboral en términos de contratación y la transnacionalización, entendida como el establecimiento de

¹ Duana Ávila, Danae (2008). "Flexibilización laboral, el caso de México". En *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Núm. 92. Consultado el 28 de abril de 2016.
En: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>

empresas dentro y fuera de su país de origen para el cumplimiento de objetivos mercantiles, compra, venta o producción.²

Ante la transnacionalización de la fuerza laboral, la migración es su principal manifestación, comprendida como el movimiento de población que consiste en dejar el lugar de residencia para establecerse en otro país o región, generalmente por causas económicas o sociales, es decir, en busca de nuevas oportunidades que permitan elevar su bienestar.

Así la movilidad territorial de trabajadores sea a nivel nacional o internacional es un fenómeno que ha inducido la regulación, transformación y flexibilización de las políticas migratorias en diferentes países, que las convierten en objeto de descripción y análisis.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su Informe sobre Desarrollo Humano de 2009 refiere que la migración, tanto interna como externa, ha cobrado mayor relevancia en los debates nacionales e internacionales, mismo que fue tema del Informe sobre Desarrollo Humano 2009 (HDR09). El punto de partida es la desigualdad en la distribución mundial de las capacidades y el hecho de que esto constituye el factor principal que impulsa el movimiento de las personas. La migración puede ampliar opciones (en ingresos, acceso a servicios y participación), pero las oportunidades que están al alcance de las personas con más recursos son diferentes de las que se les presentan a las personas con habilidades y recursos limitados. El Informe aborda estas desigualdades subyacentes que pueden acentuarse por las distorsiones políticas.³

Dado el contexto expuesto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo conocer y analizar los derechos y obligaciones que tienen las personas extranjeras para laborar en México.

La presente es una investigación documental y descriptiva que se fundamenta en fuentes de información que se consideran esenciales para el análisis del tema de estudio, y que forman parte de la ordenación migratoria y legal en México:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley de Migración y su Reglamento, y
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

2 Vid. Trajtenberg, R. (2000). *El concepto de empresa transnacional*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay.

3 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos*.

En: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2009_es_complete.pdf

Mismos que se correlacionan con fundamentos teóricos de expertos y de organismos nacionales e internacionales, que sin duda le dan alcance significativo a la investigación que aborda un tema de actualidad, enmarcado en un contexto real.

En un primer apartado se localizan de manera concreta los puntos de partida de la investigación, que facilitaron el proceso de búsqueda y el análisis de información confiable, como: El planteamiento del problema, objetivos y explicaciones tentativas del tema de estudio.

En una segunda parte se ubican algunas nociones conceptuales para comprender y cimentar el tema de estudio, es decir, los derechos y obligaciones de una persona extranjera para laborar en México, y que se consideran imprescindibles para la investigación y sus lectores, tales como: Trabajo, trabajo decente, trabajador, extranjero, trabajador extranjero, migración, migrante, emigración, emigrante, inmigración, inmigrante, desplazamiento laboral, derechos y obligaciones.

El siguiente apartado, se centra en describir y analizar documentos que contienen el marco legal para un trabajador extranjero en México, así como diferentes enfoques teóricos que fundamentan el tema objetivo de estudio, tales como: Documentos y leyes oficiales que regulan la migración en México, fuentes hemerográficas y bibliográficas de autores especializados, así como sitios de internet de organismos nacionales e internacionales que abordan el tema, ello con el objetivo de explicar, describir y analizar el problema desde diferentes referentes teóricos.

En una cuarta parte se exponen datos estadísticos de extranjeros en México y de mexicanos en Canadá y Estados Unidos, con el objetivo de conocer cuantitativamente la situación de los extranjeros, específicamente en los países mencionados, que integran el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

Posteriormente se presentan conclusiones y reflexiones derivadas del análisis e interpretación de información que dio estructura a la investigación, mismas que no pretenden ser un cierre total del tema, sino que permitan abrir nuevas brechas para posteriores análisis. Así mismo, se describe la correspondencia con lo establecido en los objetivos e hipótesis.

Finalmente se enuncian las diferentes fuentes de información documental que permitieron el desarrollo de la investigación, así como los anexos que se consideraron pertinentes para complementar y ratificar lo expuesto.

Metodología

Planteamiento del problema

El ámbito laboral en México en los últimos años ha presentado transformaciones, que van desde la incorporación de variadas formas de contratación, expansión de actividades laborales informales, la migración como medio para mejorar y ampliar las oportunidades de ocupación y el detrimento de las prestaciones de los trabajadores; claras realidades de cambios en las relaciones laborales en el país, caracterizadas por la disparidad y el deterioro del bienestar del trabajador.

Así la movilidad territorial de trabajadores a nivel nacional o internacional en busca de nuevas oportunidades que permitan elevar su bienestar laboral y social, es un fenómeno constante, enmarcado en políticas migratorias, que implican derechos y obligaciones para el trabajador que se incorpora a un territorio distinto al de su origen, mismas que son variables de descripción y análisis en la presente trabajo.

En particular las interrogantes que originaron el desarrollo de la investigación fueron las de conocer ¿Cuál es la reglamentación en México para las personas extranjeras que deciden ingresar al país para laborar legalmente?; ¿Cuáles son las normas migratorias a las que tiene que acatarse un trabajador extranjero que decide establecerse en México? y ¿Qué derechos, obligaciones y restricciones tiene un trabajador extranjero en México?

En suma, la investigación se enmarcó en el propósito de conocer el marco normativo en cuestión laboral y migratoria que se tiene en el país para un trabajador extranjero, es decir, la descripción y el análisis de los derechos, obligaciones y dificultades que tienen las personas extranjeras para laborar en México actualmente.

Objetivos

- Conocer los derechos y obligaciones legales de las personas extranjeras para laborar en México.
- Analizar los derechos, obligaciones y limitantes legales suscritas en: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley de Migración y su Reglamento, así como en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).
- Describir y analizar el tema de estudio a partir de diferentes referentes teóricos, documentos y leyes oficiales; fuentes hemerográficas y bibliográficas de autores especializados, así como en sitios de internet de organismos nacionales e internacionales que lo abordan.
- Conocer cuantitativamente la situación de los extranjeros, específicamente en México y de los mexicanos en Canadá y Estados Unidos.

Hipótesis

- Las nuevas y diversas dinámicas laborales han impulsado a gobiernos, empresas e individuos a reflexionar sobre los retos y desafíos que demanda el nuevo orden en el ámbito laboral.
- El escenario mundial en los últimos años, enmarcado en la globalización, ha transfigurado los derechos y obligaciones del trabajador extranjero en México actualmente.
- El creciente desplazamiento de personas a nivel nacional e internacional, ha inducido a México a transformar o reformar sus políticas laborales y migratorias para los trabajadores extranjeros.

Nociones conceptuales para comprender los derechos y obligaciones de una persona extranjera para laborar en México

Trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba: Instrumento de sujeción del hombre, para algunos el trabajo representa un obstáculo para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. También hay quienes sostienen que se origina del vocablo latino *laborare*, que significa labrar la tierra.⁴

Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.⁵

La Ley Federal del Trabajo declara al trabajo como un principio de Derecho Social, al establecer en su Artículo 3° que “El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Así mismo en su Artículo 8° “... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.⁶

La Constitución Política Mexicana en su Artículo 123 refiere textualmente que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se

4 Lastra, Lastra José M. “El Trabajo en la Historia” En *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Vol. XI-XII 1999 - 2000. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

5 Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social (1994). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

6 Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada DOF el 30 de noviembre de 2012.

promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.⁷

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.⁸

Innegable es lo multidisciplinario y heterogéneo del término, ya que abarca a disciplinas jurídicas, económicas, religiosas, filosóficas y sociales. Siendo la más adoptada la que define al trabajo como la producción de bienes y servicios a cambio de dinero. Ya que es clara la relación entre trabajo y la obtención de beneficios económicos.

En suma, el trabajo es, una condición inherente al hombre que le proporciona bienestar y realizaciones materiales e inmateriales. Pero, que debe darse en las mejores condiciones posibles.

Trabajo decente

En 1999, Juan Somavia introduce el concepto de trabajo decente, el cual describe como: “Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social...”⁹ con el fin de lograr un desarrollo integral y la realización del individuo.

En esta primera enunciación de trabajo decente refiere que éste se caracteriza por: Un trabajo productivo, con protección de derechos, con ingresos adecuados, con protección social y fomentando el dialogo social.¹⁰

El concepto se incorpora a la normatividad laboral mexicana en la Ley Federal del Trabajo que enuncia textualmente en su Artículo 2º “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación

7 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada DOF 29 de enero de 2016.

8 *Vid.* La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

9 Somavia, Juan. *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT*. Documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC). 30 nov - 3 dic 1999. En: <http://www.ilo.org>

10 *Ídem.*

continúa para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.¹¹

Trabajador

En toda relación laboral existen dos sujetos entre los cuales se generan una serie de derechos y obligaciones, estos son: El patrón y trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8° define a trabajador como: “La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.¹²

Bailón Rosa expresa que un trabajador o trabajadora como la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios subordinados a otra persona, empresa o institución.¹³

Un trabajador es aquella persona que realiza una labor física o intelectual socialmente útil, con el objetivo de satisfacer necesidades y favorecer su bienestar, y que no precisamente necesita ser un subordinado, es decir puede ser trabajador por cuenta propia, sin una relación de dependencia, como lo son los artesanos o los profesionales independientes.

Aunque en derecho laboral se entienda como trabajador a quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él o bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Cabe hacer mención que un trabajador sólo puede ser una persona física; aunque, hayan personas morales que prestan servicios a otras personas morales, en este caso el tipo de relación deja de ser de tipo laboral pasando a ser una relación de carácter civil.

11 *Vid.* Ley Federal del Trabajo.

12 *Ídem.*

13 Bailón, Rosa, (2004). *Legislación Laboral*. México: Limusa.

Extranjero

La palabra extranjero proviene del vocablo latín *extraneus*: de *extrā* y el sufijo *āneus* cuyo significado es: Extraño. Es decir, aquellas personas ajenas o que no pertenecen.¹⁴

Carlos Arellano García define al extranjero como: “La persona física o moral que no reúne los requisitos establecidos por el sistema jurídico de un Estado determinado para ser considerado nacional”.¹⁵

El estatus del extranjero en México se encuentra estipulado en los Artículos 1o y 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En su capítulo III, Artículo 33, expone textualmente: “Son extranjeros los que no posean las calidades determinadas en el Artículo 30”.¹⁶ Es decir, es extranjero el que no posea las particularidades de ser mexicano, ya sea por nacimiento o por naturalización, detalles que se localizan en el Artículo 30 constitucional.

Se puede concluir que se le llama extranjero a una persona que es de un país o territorio de origen y nacionalidad distinto del que se encuentra y que su condición jurídica está constituida por derechos y obligaciones estipuladas por el país que lo recibe.

Trabajador extranjero

Podemos conceptualizarlo como la persona física que trabaja en un país o territorio del que no es originario, ni por nacimiento ni por naturalización.

La Ley Federal del Trabajo estipula en su Artículo 7° “En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

14 Glare, P. G. W. (1983). *Oxford Latin Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.

15 Arellano García, Carlos. (1995) *Derecho internacional privado*. México: Porrúa. P. 311.

16 Concepto también localizado en la Ley de Migración en su Artículo 3° Fracción XI. En su última reforma publicada el 21 de abril de 2016.

No es aplicable lo dispuesto a los directores, administradores y gerentes generales”.¹⁷

Migración – Migrante

La palabra migración proviene del latín *migratio* que significa: “... pasar de un país a otro para residir en él especialmente tratándose de movimientos de los pueblos o razas”.¹⁸

El INEGI se refiere a la migración como un cambio de residencia de una o varias personas, sea temporal o definitiva, generalmente con la intención de mejorar su situación económica así como su desarrollo personal y familiar.¹⁹

La migración se entiende como los movimientos de población que son provocados por factores económicos, sociales y políticos que obligan a las personas a cambiar su lugar original de residencia.²⁰

Como se puede leer la migración involucra: Desplazamiento geográfico interno o externo, es decir nacional o internacional de población, temporal o definitivo de residencia y una intención de mejora económica y social. Es decir, es moverse de un lado a otro, y que además es un derecho de toda persona.

La Ley de Migración en su Artículo 3° Fracción XVII describe al migrante como: “Al individuo que sale, transita o llega al territorio de un Estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación”.²¹

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) define a un migrante como “cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de:

- 1) Su situación jurídica
- 2) El carácter voluntario o involuntario del desplazamiento
- 3) Las causas del desplazamiento
- 4) La duración de su estancia”.²²

17 Vid. Ley General del Trabajo.

18 Glare, P. G. W. *Op. Cit.*

19 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En www.inegi.org.mx/

20 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) En: <http://www.mx.undp.org/>

21 Vid. Ley General de Migración.

22 Vid. Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

En: <https://www.iom.int/es/quien-es-un-migrante>

Ahora bien, de la palabra migración se desprenden dos de no menor importancia:

- Emigración entendida como la acción de salir de un país para radicar en otro.
- Inmigración que se define como el acto de ingresar a un país con la intención de radicar en él.

Emigración – Emigrante

La palabra emigración proviene del latín *emigratio* que significa “...movimiento de población contemplado desde el punto de vista del país de origen”.²³

Emigración es la acción de salir de un país para residir en otro del cual no se es originario.

Se le llama emigrante a la persona que decide desplazarse territorialmente de manera interna o externa, es decir nacional o internacional, para radicar en otro territorio.

El emigrante, está subordinado a una reglamentación internacional y a un ordenamiento definido por el país que lo recibe.

Inmigración – Inmigrante

Se llama inmigración cuando una persona o grupo de individuos se desplazan territorialmente y se establecen definitivamente en un lugar ajeno al de su salida, sea nacional o internacional.

Se entiende por inmigrante a la persona que llega y se asienta en un lugar distinto al de su origen.

Es inmigrante en México el extranjero que ingresa de manera legal al país y permanece con la intención de establecerse, generalmente por objetivos laborales y económicos, y que después de tiempo de residencia tiene derecho a solicitar que se le otorgue el carácter de residente definitivo.

En México la condición jurídica de los extranjeros es regulada por leyes de carácter federal según el Artículo 73 Fracción XVI Constitucional, que menciona que es facultad del Congreso dictar leyes sobre nacionalidad, condición jurídica de

23 Glare, P. G. W. *Op. Cit.*

los extranjeros, ciudadanía, naturalización, colonización, emigración e inmigración y salubridad general de la República.²⁴

Desplazamiento laboral

El desplazamiento por razones laborales puede ser analizado desde distintas aristas, todo depende de los motivos y las condiciones de esa movilidad laboral. No es lo mismo una movilidad legal que una ilegal. Pero, el presente trabajo se centrará únicamente en el desplazamiento legal.

Podemos entender por desplazamiento a la movilidad de trabajadores que implica un cambio de lugar de residencia para establecerse en otro país o región. Ésta puede presentarse:

- Cuando el trabajador se desplaza a otro país o región por un tiempo determinado o indefinidamente, bajo la dirección de una empresa. Es decir, la organización decide la movilidad.
- Cuando el trabajador por iniciativa propia decide el cambio legal de país o región temporal o definitiva, por motivos laborales.

El desplazamiento legal implica conocer y cumplir las normas, lineamientos y leyes laborales del país en general al que pretende trasladarse y de la empresa en particular en la que proyectan laborar.

Derechos

Durante la búsqueda de un concepto que explicara la acepción de derechos, se evidenció que éste es múltiple, ambiguo y que varía dependiendo de los distintos contextos históricos y de la disciplina que se aborde. Éste no es una noción privativa de la ciencia jurídica, ya que se localiza en otras disciplinas, lo que lo hace tener varios significados, dependiendo del contexto en el que se emplee.

Abreviando el término, se puede entender como:

- Un conjunto de normas jurídicas obligatorias en un determinado territorio.
- Una capacidad de actuación que es amparada por un ordenamiento que se reconoce y otorga.
- Sinónimo de justicia, en relación con determinados contextos.

²⁴ Vid. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- La ciencia jurídica que se hace referencia al conjunto de postulados que los expertos y profesionales del Derecho disponen para un ordenamiento jurídico.

Con lo anterior es evidente que un derecho enfatiza una naturaleza normativa, modelos de conducta y ordenamiento a los que están supeditados los sujetos.

Ruiz Moreno, afirma que los derechos son un conjunto de principios y normas universales, establecidos con base en la naturaleza humana, que integran un ordenamiento jurídico que es válido en un lugar y espacio de tiempo específico; tal ordenamiento se manifiesta preponderante, a través de normas obligatorias vigentes, cuyo objeto esencial es regular la conducta humana y las relaciones tanto del propio Estado como de los individuos en general.²⁵

Obligaciones

Todo ser humano al tener derechos contrae obligaciones que forman parte de su vida diaria.

Las obligaciones surgen del derecho romano: "...obligación proviene del latín *obligare*, *obligatio*, que significa alrededor y *ligare* que significa acción de atar, por lo cual se entiende que hay una atadura física y sujeción moral, entendiendo a la primera con obligatoriedad y exigibilidad, y la segunda se anexa a una consecuencia".²⁶

Así mismo Justiniano las define como: "*Obligatio est iuris vinculum, quo necessitate adstringimur ralicuius solvendae reisecondum nostrae civitatis iura*".²⁷ Es decir, la obligación es el vínculo del derecho, por el que somos constreñidos con la gran necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad.

De manera coloquial se puede pensar a la obligación como los deberes o compromisos generados de manera moral, social, económica o jurídica entre sujetos.

En el derecho la obligación es una relación jurídica en la cual un deudor debe satisfacer una prestación a favor de un acreedor.

25 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. "La Idea de los Derechos Latentes Laborales y de Seguridad Social, ante Eventuales Cambios Legislativos. Una Aproximación Conceptual". En *Revista Latinoamericana de Derecho Social* Núm. 8, enero-junio de 2009. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Pp. 299-322.

26 Pérez Bautista, Miguel Ángel. (2004). *Obligaciones*. México: IURE. Pp. 58 y 59.

27 *Vid.* Institutas de Justiniano. Libro III.

En una obligación están involucrados los siguientes elementos:

- Acreedor, persona física o moral que tiene la facultad de exigir a otra (deudor) una determinada prestación que es objeto de la obligación.
- Deudor, persona física o moral que está obligada a otorgar una prestación convenida.
- El objeto, prestación lícita a cumplir por parte del deudor a favor del acreedor, el cual es el elemento principal que vincula la relación entre los sujetos y sin el cual no se podría existir la obligación y,
- La relación jurídica, según el maestro Bejarano Sánchez, es "...es un vínculo creado por el Derecho objetivo, el cual faculta al acreedor a exigir una conducta del deudor y asegura su cumplimiento con la posibilidad de obtener compulsivamente su acatamiento".²⁸

Las obligaciones se encuentran dentro del campo del derecho, pero deben ser aplicadas en forma justa y moral, con principios éticos y a favor del bienestar de las personas.

28 Bejarano Sánchez, Manuel, (1999). *Obligaciones civiles*, México: Oxford. P. 47.

Marco legal en México para el trabajador extranjero

En todos los países existe una regulación respecto a la entrada y salida de extranjeros de su territorio. Es decir, cada nación tiene un conjunto de normas que establecen los derechos y obligaciones de un extranjero en un territorio distinto al de su origen.

El Derecho Internacional Privado es la rama del derecho encargada del estudio y la regulación de la situación jurídica de las personas en el ámbito internacional. Su objeto de estudio son las normas internas de los Estados en materia civil, los tratados internacionales, los convenios y acuerdos entre las naciones, así como el papel que desempeñan los organismos internacionales en materia de regulación de la condición jurídica de las personas extranjeras.

Es imperante que los extranjeros que llegan a México conozcan sus derechos, obligaciones y restricciones que el orden jurídico establece. Las cuales se encuentran en diversas leyes, reglamentos y normas administrativas.

La presente investigación se concentró en documentos normativos en los cuales México estipula los derechos, obligaciones y restricciones para que una persona extranjera pueda trabajar legalmente en el país, contenidos principalmente en:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley de Migración y su Reglamento
4. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Denominada también Carta Magna, fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor a partir de 1o. de mayo de 1917. Es considerado el máximo cuerpo normativo del sistema jurídico mexicano del cual deriva todo ordenamiento legal ya sea federal o local. Contiene los principios y objetivos de la nación. Establece la existencia de órganos de autoridad, sus facultades y limitaciones, así como los derechos de los individuos y las vías para hacerlos efectivos.

La Constitución es transcendental, para proteger y garantizar los derechos de los mexicanos; fundamenta y limita el poder, plasma los valores y finalidades de la sociedad; unifica los elementos del Estado al determinar quiénes sus nacionales, ciudadanos y extranjeros; cuál es su territorio, quiénes son sus autoridades, cuáles son sus atribuciones y responsabilidades, el tipo de Estado y la forma de gobierno, y es la que armoniza a todas las normas jurídicas determinando su jerarquía, proceso de creación y contenidos.²⁹

En los últimos tres sexenios la Constitución Mexicana ha sido reformada en numerosas ocasiones en sus diferentes Artículos,³⁰ por lo que para este trabajo se consideró la publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 29 de enero de 2016.

29 García, Pelayo Manuel. (1999). *Derecho Constitucional Comparado*. España: Alianza. En Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

En: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/>

30 Véase anexo 1.

Cabe hacer mención que al cierre del presente trabajo el Presidente Enrique Peña Nieto presentó el 28 de abril de 2016 a la cámara de Senadores dos iniciativas de reforma, una de nueva reforma laboral y una constitucional, para promover una reestructuración en materia de Justicia Laboral.

Entre las iniciativas de reforma a la Constitución se encuentran:³¹

- La reforma del **Artículo 123** con la creación a nivel constitucional de un Sistema Nacional de Impartición de Justicia, que permita la articulación entre los Poderes Judiciales y los demás órganos del Estado mexicano encargados de la impartición de justicia.

Lo que indica la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al ser sustituidas por órganos del Poder Judicial federal o local, según corresponda.

- Así como la desaparición tripartita en las Juntas (gobierno, patrones y sindicatos).
- Introducir en la Constitución un nuevo principio denominado libertad de contratación colectiva, con el fin de garantizar la representación de organizaciones sindicales y la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos.

Lo anterior merece especial atención y seguimiento.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hay artículos que avalan los derechos, obligaciones y restricciones laborales de los extranjeros dentro del territorio nacional, como los siguientes:

En su **Artículo 1º** señala que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

31 Véase anexo 2. Secretaría de Gobernación. Exposición de motivos de Iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral. 28 de abril de 2016.

En:[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL_CONSTITUCIONAL .pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL_CONSTITUCIONAL.pdf)

En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.³²

En el último párrafo del **Artículo 32** refiere que: “Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano”.

En el **Artículo 33** estipula que son personas extranjeras las que no posean las calidades determinadas en el **Artículo 30** constitucional, es decir, que no tengan la nacionalidad mexicana por nacimiento o por naturalización. Pero, ello no los priva de los derechos humanos y garantías que reconoce la Constitución.

La denominación derechos humanos es un término utilizado en el lenguaje de todos los días en documentos constitucionales y convenciones, tratados y pactos internacionales.

Por lo que en la Constitución Mexicana no se excluye a los extranjeros de derechos humanos fundamentales, como lo es el trabajo, por tener otra nacionalidad. Así mismo en su **Artículo 123** menciona: “... que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” y en su Fracción VII refiere que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

De igual manera en su **Artículo 5°** exterioriza: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos ... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

En México, la condición jurídica de los extranjeros se regula por leyes de carácter federal según el **Artículo 73** Fracción XVI Constitucional que establece que es facultad del Congreso dictar leyes sobre nacionalidad, condición jurídica de los extranjeros, ciudadanía, naturalización, colonización, emigración e inmigración y salubridad general de la República.

32 *Vid.* Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En suma, la constitución no excluye de derechos y obligaciones laborales a la persona extranjera. En este sentido, el trabajador extranjero sin importar su situación migratoria, deben poseer de los derechos a la cultura, la educación, al trabajo y al bienestar, procurando así una vida digna, como los demás trabajadores, ello conforme a la normatividad internacional de derechos laborales fundamentales, estipulados en la carta de los derechos humanos, sociales y económicos de la Organización de las Naciones Unidas ³³ y en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias, ³⁴ donde se instituyen normas éticas para la promoción de los derechos de los migrantes en cada país, independientemente de su estatus legal.

33 Declaración Universal de los Derechos Humanos. En Centro de Información de las Naciones Unidas. Consultado el 20 de mayo de 2016.

En: <http://www.cinu.mx/onu/documentos/declaracion-universal-de-los-d/>

34 UNESCO. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Migrantes Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Entrada en vigor el 1º de julio de 2003. Consultado el 20 de mayo de 2016.

En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001435/143557s.pdf>

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es la máxima Ley de Derecho del Trabajo ³⁵ en México, sólo está por encima de ella la Constitución Política Mexicana misma que contiene el derecho y la protección al trabajo en su Artículo 123, lo que inscribió un precedente en la protección a los trabajadores por parte del Estado.

El 18 de agosto de 1931 el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio expidió la primera Ley Federal del Trabajo que materializó la existencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores localizados en el Artículo 123 constitucional, al mismo tiempo que normalizó aspectos principales del derecho del trabajo.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo buscaba fomentar y garantizar las bases que la Revolución Mexicana había sentado para los trabajadores: "... el proyecto estaba en armonía con cuatro bases fundamentales del programa político de la Revolución: Establecer una situación de equilibrio entre los factores de producción; crear un ambiente de confianza [...] para el aumento de las fuentes de trabajo; fomentar aquellas inversiones que pudieran ser útiles al país y fomentar el desarrollo de la industria". ³⁶

La creciente industrialización de México y el surgimiento e importancia de sindicatos, determinaron que en 1940 se instituyera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para responder a las demandas laborales de una manera más eficiente.

35 "...conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social..." En De Buen Lozano, Néstor (2005). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa. P. 131.

36 Esponda, B. (1981). *Pascual Ortiz Rubio y la primera Ley Federal del Trabajo*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La primera Ley de 1931 fue suprimida en 1970 durante la presidencia de Gustavo Díaz Ordaz. Dando origen a una nueva ley que se publicó en el Diario Oficial el 1 de abril y entró en vigor el 1 de mayo de 1970. Al respecto De Buen Lozano menciona que "... fue, simplemente, una ley de prestacioncitas, sin cambio alguno en materia colectiva".³⁷

En 1980 el entonces presidente José López Portillo somete a consideración del Congreso de la Unión una reforma a la Ley de 1970 misma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año.

La reforma de 1980 destaca temas relacionados con el derecho a huelga y los que involucran nuevos procesos a seguir en las cuestiones laborales.

El día 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto presidencial mediante el que se reforman, adicionan y derogan un gran número de disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La reforma de 2012 fue un intento por modernizar el régimen jurídico laboral en México, pues incorpora nociones como: Trabajo digno o decente, igualdad sustantiva de derechos entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón, el hostigamiento y acoso sexual, derechos humanos y dignidad de trabajo y la no discriminación, mismos que ya se localizaban en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que son recomendaciones precisadas en los tratados internacionales de los que México forma parte.³⁸

Asimismo se incluyeron artículos referentes a las obligaciones y prohibiciones de empleadores y trabajadores, acceso al trabajo y nuevas relaciones y condiciones de trabajo para los empleadores, la rendición de cuentas sindicales, la suspensión temporal de relaciones de trabajo colectivas, entre otros.

37 De Buen Lozano, N. "La Reforma Intentada a la Ley Federal del Trabajo". En *Revista Latinoamericana de Derecho*. Año III, núm. 5. Enero - junio de 2006. Pp. 55-65.

En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt3.pdf>

38 México forma parte de varios acuerdos y convenciones de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como: La Convención 166 sobre la repatriación de los marinos la cual fue ratificada en Octubre de 1990. También ha ratificado acuerdos internacionales que impactan los términos de entrada de los extranjeros a su territorio y el otorgamiento de visas para pasaportes regulares, diplomáticos y oficiales, así como permisos para negociantes bajo el Tratado de Libre Comercio (TLC) y La Organización Mundial del Comercio (OMC).

En cuanto a los derechos humanos, están: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación a la Mujer y la Declaración de los Derechos y Responsabilidades del Hombre, la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y Obligaciones, el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familia, entre otros.

El 12 de junio de 2015 en el Diario Oficial de la Federación se publica una nueva Reforma a los Artículos 5º Fracciones I y IV; 22; 22 Bis; 23; 174; 175, primer, segundo y tercer párrafos y Fracción IV; 175 Bis, primer párrafo e inciso c); 176; 178; 179, 180, primer párrafo y Fracción II; 191, 267; 362; 372, primer párrafo; 988, primer párrafo y 995 Bis; y se derogan las Fracciones I y II del Artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.³⁹

En la presente investigación se tomará como texto base de análisis la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012.

Numerosas son las consecuencias que la globalización ha provocado en el ámbito laboral, que van desde: La decadencia de prestaciones laborales, el detrimento de estabilidad en el empleo, la migración como medio para la búsqueda de mejores oportunidades, nuevas formas de contratación, entre otras. Ello no sólo en México, sino en diferentes países en el mundo.

Dichos acontecimientos han provocado la ordenación de trabajadores extranjeros en México en sus diversas leyes, reglamentos y normas administrativas. En este sentido, el tema central serán los estatutos que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 2012 respecto al trabajador extranjero en nuestro país.

Una de las primeras restricciones localizadas en la Ley respecto al empleo de los extranjeros en México, se encuentra contenida en su **Artículo 7º** que indica textualmente: “En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. Mismo que no es aplicable a los directores, administradores y gerentes generales”.⁴⁰ Lo que ratifica el límite para laborar de los extranjeros en empresas mexicanas (10% de total).

Artículo 6º indica que las leyes y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador.

En este sentido el Artículo 133 constitucional refiere que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados celebrados y que se oficien por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Es decir, que los tratados internacionales tienen mayor jerarquía que las leyes establecidas.

39 Vid. Cámara de Diputados. En: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

40 Vid. Ley Federal del Trabajo.

Relacionando ambos artículos, se entiende que la situación de los trabajadores extranjeros en México también es reglamentada por convenios, tratados y acuerdos internacionales en los cuales México ha sido participe y ha ratificado.⁴¹

Ejemplos de lo anterior se pueden mencionar los dos siguientes:

1. El Artículo 19/8 de la Constitución de La Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴² que indica: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.⁴³ Es decir, si un convenio, recomendación o tratado concede menores beneficios que la ley, deberá prevalecer la disposición más favorable al trabajador.
2. La declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven.⁴⁴ Que en su Artículo 8° se establece los derechos laborales del Estado para las personas no nacionales (extranjeros) entre los cuales se encuentran:
 - A condiciones de trabajo saludables y libres de peligros, a salarios justos y a igual remuneración por trabajo de igual valor sin distinciones de ningún género ... con igual salario por igual trabajo.
 - A poder afiliarse a sindicatos y a otras organizaciones o asociaciones de su elección, así como a participar en sus actividades.
 - A protección sanitaria, atención médica, seguridad social, servicios sociales, educación, descanso y esparcimiento, a condición de que reúnan los requisitos de participación previstos en las reglamentaciones pertinentes y de que no se imponga una carga excesiva sobre los recursos del Estado.

41 Véase nota pie número 38 de este trabajo.

42 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivos la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo así: La justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Es la única agencia 'tripartita' de la ONU, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

En: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

43 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 2010.

En: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

44 Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/144, el 13 de diciembre de 1985. En: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/HumanRightsOfIndividuals.aspx>

La Ley Federal del Trabajo en su **Artículo 56** expone que las condiciones de trabajo serán basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

En este artículo la LFT no excluye a los extranjeros del principio de igualdad por motivo de tener otra nacionalidad. Pero, sí contiene artículos que suprimen al extranjero de la posibilidad de laborar en el país, como:

- Capítulo III. En su **Artículo 189** estipula que los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.
- Capítulo IV. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas en el **Artículo 216** refiere que los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.
- Capítulo V. En el **Artículo 246** indica que los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos, aunque cabe mencionar que no especifica que deban de ser mexicanos por nacimiento como en los artículos anteriores.

En su título séptimo que norma las relaciones colectivas de trabajo en su **Artículo 372** describe que un extranjero no podrá formar parte de la directiva de los sindicatos.

La diversidad laboral en nuestro país ya es algo común, por lo que es imperante ejercer la flexibilidad ante el mundo globalizado. La Ley Federal del Trabajo vigente, contiene insuficientes estatutos respecto al trabajador extranjero, lo que para éste puede significar algo favorecedor, pues no anula del todo su posibilidad de trabajo en México, sin embargo sí hace hincapié de artículos (ya mencionados) de la nula o escasa participación del extranjero en materia laboral en el país.

Como se mencionó en párrafos anteriores el Presidente Peña Nieto presentó el 28 de abril de 2016 a la cámara de Senadores dos iniciativas de reforma, una de ellas de nueva reforma laboral para promover una reestructuración en materia de Justicia Laboral.

"Proponemos la creación de modernas instancias de conciliación para que los conflictos se resuelvan de forma amigable y además se propone que la justicia laboral sea responsabilidad de poderes judiciales independientes", señaló Peña Nieto.⁴⁵

Entre las propuestas que la iniciativa contempla para la reforma legal a la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** se encuentra:⁴⁶

- El remplazo de las juntas de conciliación y arbitraje por instancias del Poder Judicial federal o local, según corresponda.
- La creación de un organismo descentralizado de carácter federal, que a escala nacional tendrá las facultades de registrar a los sindicatos y los contratos colectivos del país.
- Establece nuevos requisitos para el establecimiento y registro de los contratos colectivos de trabajo.
- Actualizar la reglamentación para llevar a cabo el desahogo de la prueba de recuento de los trabajadores, necesaria para determinar qué sindicato cuenta con la mayoría de trabajadores para ser el titular de un contrato colectivo de trabajo.

Así que es indispensable estar al pendiente de los diversos espacios y foros académicos, patronales, sindicales y de autoridades involucradas que se espera se pronuncien a efecto de la iniciativa de reforma.

45 Flores, Zenyazen. *El Financiero*. 28 de abril de 2016.

En: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/ejn-propone-reforma-constitucional-para-dar-autonomia-a-las-juntas-de-conciliacion.html>

46 Véase anexo 3. Secretaría de Gobernación. Exposición de motivos de Iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Justicia Laboral. 28 de abril de 2016.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87480/LEY_FEDERAL_DEL_TRABAJO.pdf

Ley de Migración y su Reglamento

Es necesario hacer mención que cuando se elaboró el protocolo de la presente investigación se contempló la **Ley General de Población (LGP)** como uno de los documentos oficiales de análisis, ya que se consideraba que contenía los lineamientos migratorios para el extranjero en territorio mexicano. Sin embargo, durante la búsqueda de información, se encontró que el mencionado ordenamiento, es hoy el antecesor de la Ley de Migración.

La Ley General de Población y su Reglamento fueron promulgados en 1974, ordenamientos que regulaban las cuestiones migratorias de México, así como los requisitos para entrada y salida del país de los mexicanos y extranjeros.

Muchas de las disposiciones contenidas en la LGP fueron emanadas de los acuerdos de la Conferencia Mundial de Población realizada en Bucarest en 1974 por las Naciones Unidas.⁴⁷

En el **Artículo 5°** de la LGP se instituyó la creación del **Consejo Nacional de Población (CONAPO)** con el objetivo de incluir a la población en programas de desarrollo económico y social.

47 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo realizada en Bucarest (Rumanía), en agosto de 1974 por las Naciones Unidas en la que participaron representantes de 135 países. El énfasis del debate se centró en las relaciones entre los factores de población y el desarrollo. Como fruto de la Conferencia, el Plan de Acción Mundial sobre Población señala, entre otros principios, que la meta esencial es el desarrollo social, económico y cultural de los países, que los fenómenos demográficos y el desarrollo son interdependientes, y que los objetivos y políticas demográficas son parte integrante (elementos constitutivos) de las políticas de desarrollo social y económico.

En: <http://www.un.org/es/development/devagenda/population.shtml>

Los temas migratorios estaban contenidos en la Ley General de Población en los capítulos siguientes:

- Capítulo II. Migración
- Capítulo III. Inmigración
- Capítulo IV. Emigración
- Capítulo V. Repatriación

Sin embargo, la Ley fue siempre criticada por diversos sectores que la calificaban como discriminatoria y con carencias respecto a lineamientos internacionales en derechos humanos.

Lo anterior indujo la separación del contenido migratorio de la LGP e incorporarlo a una nueva ley, siendo ésta la **Ley de Migración (LM)** decretada en 2011, con la que la Ley General de Población dejó de ser el instrumento jurídico regulador de la migración en México.

La Ley General de Población continuó vigente, pero con distintos objetivos. La LGP ha sido reformada en diversas ocasiones, siendo la última la publicada DOF el 1 de diciembre de 2015.

Los objetivos de la nueva Ley General de Población están estipulados en sus Artículos 1° y 2° que estipulan:

Su objeto es regular los fenómenos que afectan a la población en cuanto a su volumen, estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional, con el fin de lograr que participe justa y equitativamente de los beneficios del desarrollo económico y social. Así mismo el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Gobernación, dictará, promoverá y coordinará en su caso, las medidas adecuadas para resolver los problemas demográficos nacionales.⁴⁸

Gran parte del contenido normativo en materia de migración, inmigración y emigración que contenía la Ley General de Población se trasladó a la Ley de Migración y a su respectivo Reglamento.

Actualmente la movilidad territorial sea a nivel nacional o internacional es un fenómeno que cada vez ocupa mayor importancia, lo que ha inducido a regulaciones en las políticas migratorias en diferentes países. En México, es frecuente que personas extranjeras ingresen al país, con el objetivo de desempeñar actividades remuneradas y no remuneradas, ello favorecido por los Tratados Internacionales convenidos con otros países.

48 Ley General de Población. Publicada DOF fue el 1 de diciembre de 2015.

En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/140_011215.pdf

Hoy, en México las cuestiones migratorias son normalizadas por la Ley de Migración (LM) expedida el 25 de mayo de 2011 durante el gobierno del Presidente Felipe Calderón, la cual planteó nuevas reformas y derogaciones que contenían la Ley General de Población hasta entonces vigente en México desde 1974.

En noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación (DOF) se publicó su Reglamento (RLM), mismo que es reformado el 23 de mayo de 2014 y que estipula en su **Artículo 1º** que tiene como objeto: "... Regular, de acuerdo con lo previsto en la Ley, lo relativo a la formulación y dirección de la política migratoria del Estado mexicano ... el movimiento internacional de personas; los criterios y requisitos para la expedición de visas; la situación migratoria de las personas extranjeras en el territorio nacional; la protección a los migrantes que transitan por el territorio nacional; el procedimiento administrativo migratorio en las materias de regulación, control y verificación migratoria y el retorno asistido de personas extranjeras".⁴⁹

La Ley de Migración es reformada nuevamente en dos ocasiones: el 30 de octubre de 2014 y el 21 de abril de 2016.⁵⁰

La LM tiene como objetivo: "Regular el ingreso y salida de mexicanos y extranjeros del territorio nacional, así como el tránsito y la estancia de extranjeros, en un marco de respeto, protección y salvaguarda de los derechos humanos, de contribución al desarrollo nacional y de preservación de la soberanía y de la seguridad nacional".⁵¹

El 19 de octubre de 1993 el entonces Presidente Carlos Salinas de Gortari crea el **Instituto Nacional de Migración (INM)** como órgano administrativo desconcentrado de la Administración Pública Federal, dependiente de la Secretaría de Gobernación, el cual aplica la legislación migratoria vigente.

El INM atiende a extranjeras y extranjeros que visitan nuestro país o que desean permanecer en México de forma temporal o permanente, ya sea por vínculos familiares o para trabajar. Así mismo, atiende a migrantes mexicanos y extranjeros en su paso por territorio nacional, poniendo importancia especial en su compromiso de salvaguardar su integridad y con pleno respeto a sus derechos humanos, independientemente de su situación migratoria.

49 Reglamento de La Ley de Migración. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2014. En la Cámara de Diputados.

En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LMigra.pdf

50 Vid. Cámara de Diputados. En: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra.htm>

51 Instituto Nacional de Migración. En: www.gob.mx/inm

La Misión del Instituto Nacional de Migración:

“Fortalecer la protección de los derechos y la seguridad de los migrantes nacionales y extranjeros, reconociéndolos como sujetos de derecho, a través de una gestión migratoria eficiente, con base en el marco legal y con pleno respeto a la dignidad humana”.⁵²

Visión del INM:

“Ser la entidad del Gobierno Federal que brinda servicios migratorios de manera eficiente, honesta y segura, y que, con base en el pleno respeto a los derechos humanos, favorece el desarrollo y seguridad nacional, y participa armónicamente en el concierto internacional”.⁵³

En su **Artículo 2º** La Ley de Migración hace mención de los principios en los que debe sustentarse la política migratoria del Estado mexicano, entre los que resaltan para el tema de estudio los siguientes:

- Complementariedad de los mercados laborales con los países de la región, como fundamento para una gestión adecuada de la migración laboral acorde a las necesidades nacionales.
- Equidad entre nacionales y extranjeros, como indica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente en lo que respecta a la plena observancia de las garantías individuales, tanto para nacionales como para extranjeros.
- Reconocimiento a los derechos adquiridos de los inmigrantes, con arraigo o vínculos familiares, laborales o de negocios en México, que han generado una serie de derechos y compromisos a partir de su convivencia cotidiana en el país, aun cuando puedan haber incurrido en una situación migratoria irregular por aspectos administrativos y siempre que el extranjero haya cumplido con las leyes aplicables.

Como se puede leer la Ley de Migración otorga reconocimiento y acatamiento a los derechos humanos y garantías individuales fundamentales a los extranjeros, igualándolos a los derechos de los mexicanos indicados en la Constitución Política Mexicana y en los convenios y tratados internacionales.

Al respecto la LM indica en su **Artículo 6º**: “El Estado mexicano garantizará el ejercicio de los derechos y libertades de los extranjeros reconocidos en la Constitución, en los tratados y convenios internacionales de los cuales sea parte el

52 *Ídem.*

53 *Ídem.*

Estado mexicano y en las disposiciones jurídicas aplicables, con independencia de su situación migratoria”.

Así mismo, suscribe como principios la responsabilidad compartida entre las naciones para simplificar la movilidad internacional de personas, la complementariedad de mercados laborales y reconocimiento de derechos adquiridos de los inmigrantes. Es decir, no emite obstáculo para negar a un extranjero su incorporación al mercado laboral mexicano.

En su Título Segundo en sus **Artículos del 7° al 15** la LM estipula los Derechos de los Migrantes:

- El libre tránsito es un derecho de toda persona.
- La prestación de servicios educativos y médicos y ninguna restricción al extranjero de algún acto administrativo, mayores a las establecidas de manera general para los mexicanos.
- No podrán negar a los migrantes, independientemente de su situación migratoria, la autorización de actos civiles.
- En cualquier caso, independientemente de su situación migratoria, los migrantes tendrán derecho a la procuración e impartición de justicia.

Es de resaltar que en su **Artículo 15** la LM menciona que el Estado mexicano promoverá el acceso y la integración de los migrantes que obtengan la condición de estancia de residentes temporales y residentes permanentes, a los distintos ámbitos de la vida económica y social del país, garantizando el respeto a su identidad y a su diversidad étnica y cultural.

Por lo que los migrantes podrán integrarse a los distintos ámbitos de la vida económica del país, es decir, podrán participar en actividades laborales, realizando los trámites correspondientes.

En su **Artículo 16** la Ley expone las obligaciones de los migrantes en México:

- Regular, resguardar y custodiar la documentación que acredite su identidad y su situación.
- Mostrar la documentación que acredite su identidad o su situación migratoria regular, cuando les sea requerida por las autoridades migratorias.
- Proporcionar la información y datos personales que les sean solicitados por las autoridades competentes.

En su **Artículo 40** la LM describe las calidades migratorias y condiciones de estancia:

- I. *Visa de visitante sin permiso* para realizar actividades remuneradas ... con el objeto de permanecer por un tiempo ininterrumpido no mayor a ciento ochenta días, contados a partir de la fecha de entrada.
- II. *Visa de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas* ... con el objeto de permanecer por un tiempo ininterrumpido no mayor a ciento ochenta días, contados a partir de la fecha de entrada y realizar actividades remuneradas.
- III. *Visa de visitante* para realizar trámites de adopción.
- IV. *Visa de residencia temporal*, que autoriza al extranjero a permanecer por un tiempo no mayor a cuatro años.
- V. *Visa de residente temporal de estudiante*.
- VI. *Visa de residencia permanente*, que autoriza al extranjero a permanecer de manera indefinida.

Ninguna de las visas otorga el permiso para trabajar a cambio de una remuneración, a menos que sea explícitamente referido en dicho documento (Visa).

Después de un tiempo de que el extranjero permanece en territorio nacional con la calidad de estancia con la que ingresó, ésta puede cambiar, siempre bajo el control y autorización de la Secretaría de Gobernación a través del Instituto Nacional de Migración. Es decir, se puede modificar su condición de residencia a la de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas.

El Reglamento de la Ley de Migración en su **Artículo 131** expone la condición de estancia de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas prevista en el **Artículo 52 Fracción II** de la Ley,⁵⁴ en donde suscribe que se podrá autorizar a la persona extranjera que demuestre contar con una oferta de empleo en la que indique la ocupación que desarrollará, la temporalidad requerida, el lugar de trabajo y los datos de la constancia de inscripción del empleador.

⁵⁴ Artículo 52 de la Ley de Migración Fracción II: *Visitante Con Permiso Para Realizar Actividades Remuneradas*. Autoriza al extranjero que cuente con una oferta de empleo, con una invitación por parte de alguna autoridad o institución académica, artística, deportiva o cultural por la cual perciba una remuneración en el país, o venga a desempeñar una actividad remunerada por temporada estacional en virtud de acuerdos interinstitucionales celebrados con entidades extranjeras, para permanecer en territorio nacional por un tiempo ininterrumpido no mayor a ciento ochenta días, contados a partir de la fecha de entrada.

En el RLM estipula en su **Artículo 3°** Fracción XX que un empleador sea persona física o moral puede emitir una oferta de empleo para un extranjero entendida como: “Propuesta que realiza una persona física o moral a una persona extranjera, para la prestación de un trabajo personal subordinado o la prestación de servicios profesionales en el territorio nacional mediante el pago de un salario o retribución; incluyendo la invitación bajo acuerdos interinstitucionales celebrados con entidades extranjeras que prevean actividades por temporada estacional, o bien, por invitación de alguna autoridad o institución académica, artística, deportiva o cultural”. Solicitando una visa por oferta de empleo ante el Instituto Nacional de Migración.

Así mismo en el **Artículo 115** del RLM se menciona la documentación que el empleador deberá presentar ante el Instituto Nacional de Migración para solicitar autorización de visa para la persona extranjera por oferta de empleo:

- I. Constancia de inscripción de empleador emitida por el Instituto y
- II. Extender la oferta de empleo a favor de la persona extranjera indicando el nombre y nacionalidad de ésta, la ocupación que desarrollará, el monto de las percepciones, temporalidad requerida y lugar de trabajo.

En el **Artículo 166** del RLM refiere que: “Las personas físicas y morales que contraten personal extranjero, o que emitan oferta de empleo a una persona extranjera, deberán promover ante el Instituto Nacional de Migración la obtención de constancia de inscripción del empleador”.

Para obtener la constancia de inscripción del empleador, la persona física o moral debe llenar la solicitud de trámite correspondiente, adjuntando los siguientes documentos:

I. Personas morales:

1. Acta constitutiva o el instrumento público en el que se acredite la legal existencia de la persona moral.
2. Instrumento público en el que conste el tipo de poder o mandato y las facultades conferidas a los representantes legales o a los apoderados si el acta constitutiva no los contiene.
3. Identificación oficial vigente del representante o apoderado legal.
4. Comprobante de domicilio de la empresa, cuya fecha de expedición no exceda de treinta días.

5. Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes y constancia emitida por la autoridad competente sobre la presentación de la última declaración de impuestos, y
6. Lista de empleados y su nacionalidad.

II. Personas físicas:

1. Identificación oficial vigente.
2. Comprobante de domicilio cuya fecha de expedición no exceda de treinta días, y
3. Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes y constancia emitida por autoridad competente, sobre la presentación de la última declaración de impuestos.

El objetivo de la constancia de inscripción del empleador es acreditar la personalidad jurídica y sus facultades, por lo que es obligatorio este requisito, pues de no realizarse, no se podrá contratar a personal extranjero o emitir ofertas de empleo.

El INM autorizará la expedición de la visa de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas y la de residente temporal de acuerdo a la temporalidad de la oferta de empleo.

Cabe hacer mención que la obtención de la visa por oferta de empleo se encuentra sujeta al cumplimiento de las cuotas estipuladas por la Secretaria de Gobernación y el Instituto Nacional de Migración.⁵⁵

El extranjero podrá obtener el permiso por parte del Instituto Nacional de Migración para trabajar por oferta de empleo bajo el siguiente procedimiento:

1. Llenar e imprimir solicitud de trámite.⁵⁶
2. Acudir al INM a entregar solicitud y documentación.
3. Acudir a notificarse.
4. Recibe resolución.

Cierto es, que la Ley de Migración y su Reglamento responden a compromisos jurídicos internacionales que de alguna manera rigen la política migratoria nacional. En este sentido a las recomendaciones y principios de la Comisión

⁵⁵ Véase anexo 4.

⁵⁶ Véase anexo 5.

Mundial sobre las Migraciones de la Organización de las Naciones Unidas, para la creación de un marco global, coherente y mundial de acción sobre los migrantes en un mercado de trabajo mundial, que están concentradas en el informe emitido en 2005 por la Comisión Mundial Sobre Migraciones.⁵⁷

Recomendaciones y principios de la Comisión Mundial sobre las Migraciones de la Organización de las Naciones Unidas:

	Recomendación	Principio
I	Un mundo de trabajo: Los migrantes en un mercado de trabajo mundial	Migrar por decisión propia: Las migraciones y la economía mundial
II	Migraciones y desarrollo: Aprovechar el potencial de la movilidad humana	Incrementar la repercusión sobre la economía y el desarrollo
III	El desafío de las migraciones irregulares: Soberanía del Estado y seguridad humana	Encarar las migraciones irregulares
IV	Diversidad y cohesión: Los migrantes en la sociedad	Fortalecer la cohesión social mediante la integración
V	Un enfoque de principios: Leyes, normas y derechos humanos	Proteger los derechos de los migrantes
VI	Creación de coherencia: La gobernanza de las migraciones internacionales	Reforzar la gobernanza: Coherencia, capacidad y cooperación

57 Comisión Mundial sobre las Migraciones (2005). Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar En: *Informe de La Comisión Mundial Sobre Las Migraciones Internacionales*. Suiza.

En: <http://www.unav.edu/documents/4889803/4445a271-b02a-44d4-b0e5-887dc5ab516f>

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

La globalización ha representado el escenario idóneo para el desarrollo de procesos de ajuste en diferentes contextos de muchas naciones, entre los que se encuentran los procesos de apertura internacional que tienen como base los tratados internacionales.

La Convención de Viena sobre el derecho de los tratados realizada por las Naciones Unidas el 23 de mayo de 1969 en su primera parte define un tratado como: “Un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.⁵⁸

Arámbula Alma refiere que al 2008 en México están en vigor mil doscientos setenta tratados, de los cuales 653 son bilaterales y 617 multilaterales y de ellos 11 son tratados comerciales.⁵⁹

El 17 de diciembre de 1992 México, Canadá y Estados Unidos firmaron el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) o NAFTA, por sus siglas en inglés, que entró en vigor el 1 de enero de 1994.

58 Organización de Estados Americanos (OEA). Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. Viena, 23 de mayo de 1969.

En: http://www.oas.org/xxivga/spanish/reference_docs/Convencion_Viena.pdf

59 Arámbula Reyes, Alma. (2008). *Tratados Comerciales de México*. Centro de Documentación, Información y Análisis. Centro de Documentación, Información y Análisis. Cámara de Diputados.

En: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-05-08.pdf>

El TLCAN expone como objetivos: ⁶⁰

General: Formar una Zona de Libre Comercio, estableciendo reglas claras y permanentes para el intercambio comercial, que permita el incremento de flujo comercial e inversión, así como nuevas oportunidades de empleo y mejores niveles de vida.

Específicos: Eliminar obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de bienes y servicios, promover condiciones de competencia leal, crear procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento del tratado, para su administración conjunta y solución de controversias, establecer lineamientos para una ulterior cooperación trilateral, regional y multilateral encaminada a ampliar y mejorar los beneficios, reducir la vulnerabilidad de las exportaciones ante medidas unilaterales y discrecionales, fortalecer la industria nacional mediante un sector exportador sólido y competitivo y coadyuvar a la creación de empleos.

El TLCAN no incorporó el tema laboral directamente, sino en un documento paralelo conocido como **Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)**.

El Acuerdo fue firmado el 14 de septiembre de 1993 por México, Estados Unidos y Canadá; ratificado por el Senado mexicano el 22 de noviembre de 1993, y entró en vigor el 1 de enero de 1994, a la par con el TLCAN. Fue el primer acuerdo internacional sobre asuntos laborales ligado a un tratado internacional de libre comercio.

El ACLAN tuvo su origen en la necesidad de legitimar su apoyo al Tratado de Libre Comercio con México por el presidente electo Bill Clinton ante la American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) ⁶¹ y otras organizaciones opositoras. Demócratas moderados, cuyas campañas electorales dependen en gran medida del apoyo financiero y proselitista de la AFL-CIO, y utilizaron el ACLAN para justificar un posible voto aprobatorio del Tratado. ⁶²

60 *Ibidem*. Pág. 19

61 La Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), es la mayor central obrera de los Estados Unidos y Canadá. La federación americana de los sindicatos autónomos formados en 1955 por la fusión de la AFL (fundada en 1886), que originalmente organizó a los trabajadores en los sindicatos de oficio, y el CIO (fundada en 1935), que organizó a los trabajadores de las industrias. Está compuesta por 59 federaciones nacionales e internacionales de sindicatos de Estados Unidos y Canadá que juntos representan más de 12 millones de trabajadores. Es miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. En: <http://www.afcio.org/>

62 Franco Hijuelos, Claudia. "Normas Laborales en El Comercio Internacional: EL ACLAN". En *Revista Foro internacional*. N°. 164, 2001. México: Centro de Estudios Internacionales de El Colegio de México. P. 314.

En el **Preámbulo** del Acuerdo, los tres países resuelven y se comprometen en el marco de sus propias leyes a promover:

- La inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos.
- La promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores.
- El fortalecimiento de la cooperación obrero – patronal.
- La promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad.
- El estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países.
- El impulso a la inversión.
- El estímulo a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano.⁶³

Los objetivos del ACLAN se localizan en su **Artículo 1º**:

- Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes.
- Promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1 del Acuerdo.⁶⁴
- Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad.
- Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes.

63 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Internacional: “Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, celebrado entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América (ACLAN)”. D.O.F. 21-XII-93, derivado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, D.O.F. 20-XII-93.

En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/archivos/aclan.pdf

64 Mismos que se contienen en la Declaración de la OIT Relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En la Conferencia internacional del Trabajo en su 86.a reunión, Ginebra, el 18 de junio de 1998.

En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>

- Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo.
- Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes, y
- Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Para el cumplimiento de los objetivos anteriormente citados en sus **Artículos del 3° al 7°** se establecen los compromisos de los tres países:

- Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Promoviendo su aplicación y observancia.
- Acceso de los particulares a los procedimientos. Garantizando el acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral.
- Garantías procesales. Avalando que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes.
- Publicación. Donde cada una de las Partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento.
- Información y conocimiento públicos. Se garantizará la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento, promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.⁶⁵

Entre las actividades de cooperación laboral el ACLAN menciona:

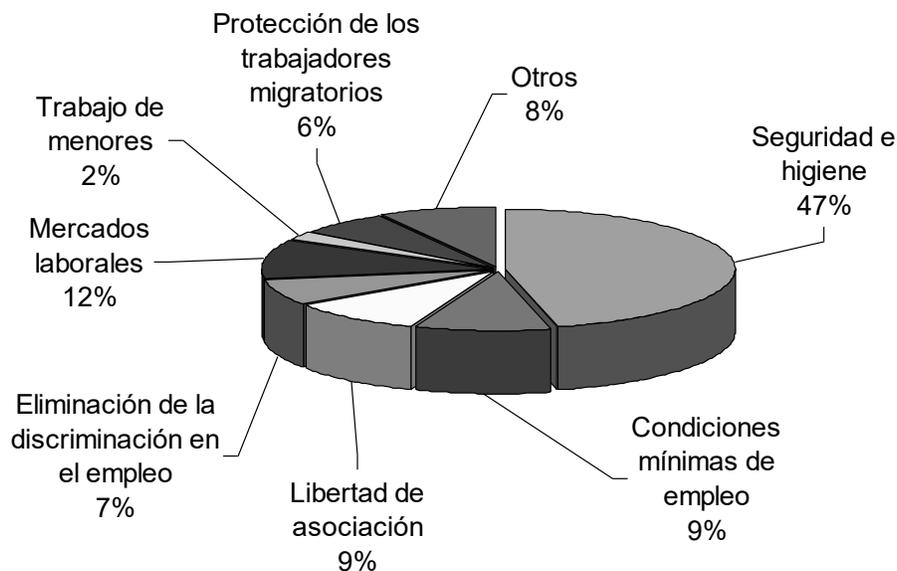
- Proyectos de impacto positivo en actores laborales: seminarios, cursos de capacitación, asistencia técnica.
- Intercambio de las mejores prácticas en seguridad e higiene, fomento del empleo, entre otros temas.
- Participación social: presencia de representantes sindicales y empresariales, académicos y ONG de los tres países.

65 Artículos del 3° al 7° del ACLAN.

Datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social refieren que entre período comprendido entre 1994 - 2005 se organizaron 93 actividades en el marco del ACLAN de las cuales 51 se realizaron en México.⁶⁶

En 2007 las conferencias, seminarios, talleres y cursos, organizados en el marco del ACLAN han abordado temas referentes a: seguridad e higiene, eliminación de la discriminación en el empleo, libertad de asociación, productividad, mercados laborales, calidad y protección de los trabajadores migratorios, entre otros temas.

Actividades de cooperación laboral por tema 1994-2007



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Actividades en las cuales se ha contado con la participación de más de 350 expositores mexicanos, representantes de organizaciones, de trabajadores, empresarios y académicos, de los gobiernos federales y estatales; así como de más de 150 ponentes de EUA y Canadá.⁶⁷

Todo lo anterior en un marco de pleno respeto a la constitución de cada país, con el reconocimiento del derecho de cada uno a establecer y modificar sus propias normas laborales, y respetando las decisiones de las autoridades del trabajo de México, Estados Unidos y Canadá.

⁶⁶ Véase anexo 6.

⁶⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Unidad de Asuntos Internacionales. Consultado el 30 de mayo de 2016. En: http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/aclan.htm

El Acuerdo en su **Artículo 8°** estipula la creación de la Comisión para la Cooperación Laboral, un organismo internacional integrado por un Consejo Ministerial, el cual está conformado por los ministros de trabajo de los tres países y un Secretariado, encargado de la formulación de políticas y de la toma de decisiones.

El ACLAN en sus Tercera, Cuarta y Quinta Partes establecen las funciones, obligaciones y lineamientos de la Comisión para la Cooperación Laboral de cada país, que en general indican que cada Oficina Administrativa Nacional (OAN) se encargará de recibir y revisar las comunicaciones públicas (quejas o reclamaciones) que se presenten sobre asuntos, consultas y evaluaciones relativos a la legislación laboral surgidos en alguno de los tres territorios y procederá de acuerdo con los procedimientos que cada país haya establecido. Lo anterior estipulado en el **Artículo 16/3** del ACLAN.

México publicó el 28 de abril 1995 en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México,⁶⁸ sobre las comunicaciones públicas a las que se refiere el ACLAN.

De manera general el Reglamento de la OAN en México establece que trabajadores, organizaciones sindicales, patrones o cualquier otra persona podrán presentar comunicaciones públicas solicitando la revisión de un asunto de legislación laboral. Es decir, incluye la posibilidad de que cualquier persona pueda reclamar ante los países socios el incumplimiento de las leyes laborales nacionales.

Como se mencionó en párrafos anteriores el ACLAN en su anexo 1 estipula los principios laborales en los que se basa el Acuerdo, los cuales se sujetan a los principios y derechos laborales fundamentales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1998:⁶⁹

1. Libertad de asociación y derecho de organizarse
2. Derecho a la negociación colectiva
3. Derecho de huelga
4. Prohibición del trabajo forzado
5. Restricciones al trabajo de menores

68 Reglamento de La Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México Sobre Las Comunicaciones Publicas a que se Refiere El Artículo 16(3) Del Acuerdo de Cooperación Laboral De América Del Norte (ACLAN). En Unidad General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobernación. En Leyes y Reglamentos Federales. En: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

69 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. *Op. Cit.*

6. Condiciones mínimas de trabajo
7. Eliminación de la discriminación en el empleo
8. Salario igual para hombres y mujeres
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales y
11. Protección de los trabajadores migrantes.

Importante destacar que el último de estos principios que se refiere a los trabajadores migratorios, en el ACLAN los gobiernos involucrados se comprometen a proporcionar la misma protección legal que a sus nacionales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, es decir, a un trato nacional.

Como se pudo leer el ACLAN se fundamenta en el respeto de la constitución y las leyes de cada país, sin olvidarse de los derechos humanos y los de los trabajadores.

Al leer el ACLAN realmente uno observa reconocimiento, oportunidad, estabilidad y fortalecimiento en el ámbito laboral. Pero, en la práctica ha sido poco operativo.

Aunque en ámbitos comerciales, industriales y empresariales, las estadísticas demuestran beneficios magños del TLCAN para el país.

Datos de la Secretaría de Economía indican que el TLCAN ha permitido que México se coloque como actor principal en las cadenas productivas globales de valor, como el primer exportador de manufactura de América Latina con casi 60% y vender al exterior diariamente 1,000 millones de dólares.⁷⁰ Crecimiento que también ratifica el INEGI específicamente en la industria automotriz que se estima que para el 2019 se fabricarán en México más de 4 millones de unidades anuales.

Es decir, la exportación de automóviles mantendrá un crecimiento promedio de 12.6% anual.⁷¹

70 Secretaria de Economía. En: <http://www.gob.mx/se/>

71 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En: www.inegi.gob.mx/

Datos de PROMéxico ⁷² refieren que el TLCAN ha tenido beneficios importantes para México, en distintas industrias:

- Es el 2° exportador de autos en América Latina, sólo por debajo de Brasil.
- Es el 6° exportador mundial de herramientas y aparatos de medicina, cirugía, odontología y veterinaria.
- México es el exportador No. 1 de pantallas planas.
- Es el productor mundial No. 1 de café orgánico.
- México es el 2° productor de cebolla, garbanzo y tomates.
- Es el exportador No. 1 de refrigeradores y 3° de aspiradoras.

México antes y después del TLCAN (miles de millones de dólares)		
Año	1994	2014
Exportaciones	60.9	394.536
Importaciones	79.3	399.977
Totales	140.2	797.513

Fuente: ProMéxico.

En general, independientemente de los beneficios cuantitativos en ámbitos comerciales, industriales y empresariales del TLCAN, de manera particular el ACLAN también ha sido beneficioso para las empresas, favoreciendo sus intereses comerciales, pues, la producción, el comercio, las exportaciones e importaciones entre países sí se han visto acrecentadas. Pero, ese fortalecimiento comercial aún no ha impactado en las oportunidades de empleo, ni en su estabilidad y mucho menos en la mejora salarial y de bienestar de los trabajadores mexicanos.

⁷² ProMéxico es el organismo del gobierno federal encargado de coordinar las estrategias dirigidas al fortalecimiento de la participación de México en la economía internacional, apoyando el proceso exportador de empresas establecidas en nuestro país y coordinando acciones encaminadas a la atracción de inversión extranjera. En: <http://www.promexico.gob.mx/>

Datos del INEGI indican que durante el período comprendido entre agosto de 2009 y septiembre de 2014, aproximadamente 719 mil personas salieron del país, de los cuales el 86.3% se fueron a Estados Unidos en busca de mejores oportunidades laborales.

Con el Acuerdo se esperaba el incremento de empleos, un tránsito libre de trabajadores entre los tres países y una reforma a políticas laborales favorables. Pero, ello no ha sido aún del todo posible. Siguen siendo numerosas las referencias e informes respecto al maltrato y abuso laboral de trabajadores mexicanos en Estados Unidos, donde aún no se ha podido lograr un libre tránsito de trabajadores ni una regulación de su situación migratoria. Traduciendo lo que debería ser un mejor bienestar de vida laboral a uno inferior del que se vivía antes del Acuerdo.

Paradójicamente México ha sido más afable y flexible con el extranjero en el país, flexibilizando su inserción al mercado laboral, con lineamientos legales un poco más confortables.

No se niegan los buenos fundamentos teóricos que tiene el ACLAN en estándares laborales, pero operativamente se ha visto limitado para enfrentar las prácticas violentas con que actúan algunas empresas que sólo se vieron beneficiadas con la apertura comercial del TLCAN y que ha provocado efectos poco favorables para los trabajadores y su bienestar laboral y social.

Lamentablemente las condiciones actuales del desempleo en México y la poca preparación de algunos empleados han provocado la expansión de trabajos informales y la aceptación de nuevas formas de contratación, sin seguridad social; y la inserción de trabajadores extranjeros con mayores capacidades y condiciones escolares.

Es prioritario repensar, corregir o hacer cumplir rigurosamente lo establecido en el Acuerdo, es indispensable equiparar beneficios laborales entre los tres países y poner especial atención a las empresas transnacionales para la óptima regulación de los trabajadores, contra los cuales se siguen cometiendo abusos, pese a las leyes nacionales y tratados internacionales.

Antes de cerrar el apartado, es necesario hacer mención de la pasada Cumbre de Líderes de América del Norte, reunión trilateral entre el primer ministro de Canadá y los presidentes de México y Estados Unidos, que se llevó a cabo el 29 de junio de 2016, en Ottawa, Canadá. Ya que, siempre se espera se aborden temas laborales y migratorios, pero, éstos no se percibieron en el reciente encuentro.

Durante la reunión, los tres mandatarios hablaron del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) calificándolo como vigente, competitivo e impulsor de buenas economías para las tres naciones.

El tema comercial entre los tres gobiernos nuevamente fue prioritario y se consolidó con la aprobación del Plan de Trabajo de Competitividad para América del Norte 2016 (PTCAN), que tiene como objetivos:⁷³

- Reducir costos para los negocios
- Facilitar sociedades a través de catorce iniciativas para mejorar la eficiencia de la cadena de suministro
- Promover la innovación y el desarrollo económico, e
- Involucrar a los actores relevantes a través de difusión y consultas.

Los impactos poco favorables que el ACLAN ha examinado y polemizado, han ayudado a que los gobiernos de los tres países proporcionen un poco más de atención sobre materia laboral nacional e internacional, aunque la polémica respecto al Acuerdo probablemente continúe.

Darle al ACLAN o a cualquier tratado o convenio internacional la responsabilidad para una mejor aplicación de la legislación laboral que favorezca el bienestar de trabajadores en México, sería simplificar una realidad que es tan heterogénea en aspectos laborales, sociales, en condiciones económicas, contextos políticos y en marcos jurídicos que lo caracterizan. Pero, es factible pensar que los contextos y ordenamientos internacionales han sido factores que han influenciado la definición y reforma de políticas migratorias y laborales, en México.

73 Secretaría de Gobernación. #CLAN2016 Prosperidad económica, comercio y competitividad. 30 de junio de 2016. En: <https://www.gob.mx/presidencia/documentos/clang2016-prosperidad-economica-comercio-y-competitividad>

Datos cuantitativos de extranjeros

Estudios estadísticos en general y en específico de la población siempre han sido objeto de debate en distintos ámbitos, ya que los indicadores y la metodología que se emplea son heterogéneos, lo que provoca que diferentes organismos con igual objeto de estudio obtengan datos distintos.

Diversas son las fuentes estadísticas y metodologías que exponen el escenario cuantitativo de extranjeros, las cuales han dado pie a numerosas hipótesis que intentan explicar los efectos y las causas de su presencia en un país.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) refirió que en 2013 eran 232 millones de migrantes internacionales que residían fuera de su país de origen en todo el mundo.⁷⁴

Si la población de migrantes continúa aumentando al mismo ritmo que en los últimos 20 años, los migrantes internacionales en todo el mundo en 2050 podría alcanzar la cifra de 405 millones.⁷⁵

En el presente apartado se expondrán estadísticas generales de los tres países que integran el ACLAN:

- Extranjeros en México
- Mexicanos en Canadá, y
- Mexicanos en Estados Unidos.

74 Centro de Información de la ONU. Boletín ONU Comunicado No. 13/166. 13 de septiembre 2013. Consultado el 5 de junio de 2016. En: <http://www.cinu.mx/comunicados/2013/09/232-millones-de-migrantes-inte/>

75 Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2010). Informe Sobre las Migraciones en el Mundo 2010. El Futuro de la Migración: Creación de Capacidades para el Cambio. Ginebra: OIM. En: http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2010_spanish.pdf

Extranjeros en México

Es importante hacer mención que en el reglamento de la Ley General de Población en su Artículo 12 indica textualmente que: “El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y las dependencias competentes, incluirán en los cuestionarios de los censos y de las encuestas que realicen, así como en la generación de estadísticas continuas, los datos que en materia de población, migración y género solicite la Secretaría”.⁷⁶ Sin embargo, son diversos los organismos que participan en la elaboración de datos estadísticos de temas migratorios en México.⁷⁷

El Instituto Nacional de Migración (INM) en agosto de 2013 refirió que con base a los datos del Sistema Electrónico de Trámites Migratorios (SETRAM), en México se encontraban laborando 5 mil 614 extranjeros con permisos laborales vigentes hasta el 31 de marzo del mismo año. Teniendo un registro de 7,378 empresas, instituciones públicas u organismos no gubernamentales con permisos para emplear extranjeros.⁷⁸

Con datos del Instituto Nacional de Migración se elaboraron las siguientes representaciones tabulares que exponen datos estadísticos relevantes respecto a la situación de manera cuantitativa de las personas extranjeras en México.

En los cuales a pesar de que se ha señalado que las últimas reformas a la Ley de Migración de 2014 y 2016 estipularon requisitos que complican el ingreso de extranjeros a nuestro país, es evidente que en los últimos años el número de solicitudes y permisos para laborar en México se elevaron considerablemente.

Permisos para laborar otorgados por el Instituto Nacional de Migración	
Año	Otorgados
2012	20,950
2013	40,608
2014	46,699
2015	47,375

Fuente: Instituto Nacional de Migración.

⁷⁶ Ley General de Población.

⁷⁷ Secretaría de Gobernación, el Instituto Nacional de Población, INEGI y el Instituto Nacional de Migración.

⁷⁸ Instituto Nacional de Migración.

Número de solicitudes por país que solicita permiso para laborar en México.	
País	Solicitudes
Espanoles	9,099
Chinos	8,544
Estadounidenses	8,048
Venezolanos	7,736
Cubanos	6,654
Colombianos	6,096
Argentinos	5,276
Japoneses	5,056

Fuente: Instituto Nacional de Migración.

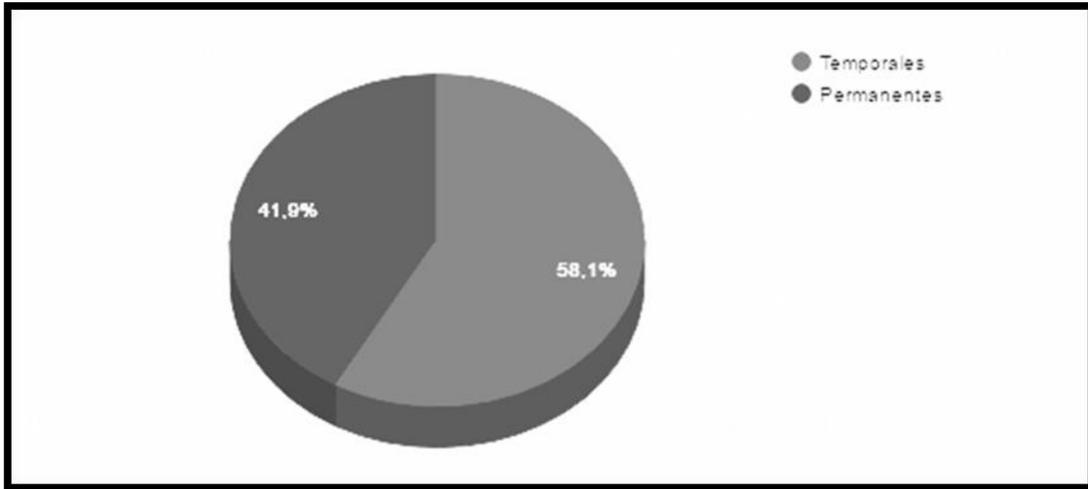
El INEGI indica que en 2010 residían en México 961, 121 personas que nacieron en otro país, prácticamente el doble de las que había en el año 2000.

Población nacida en el extranjero, radicada en México por país de nacimiento y su distribución porcentual 2000 y 2010

Población nacida en el extranjero por país de nacimiento y su distribución porcentual 2000 y 2010				
No. País	2000		2010	
	Población	%	Población	%
Total	492,617	100.0	961,121	100.0
1 Estados Unidos de América	343,591	69.7	738,103	76.8
2 Guatemala	23,957	4.9	35,322	3.7
3 España	21,024	4.3	18,873	2.0
4 Colombia	6,215	1.3	13,922	1.4
5 Argentina	6,465	1.3	13,696	1.4
6 Cuba	6,647	1.3	12,108	1.3
7 Honduras	3,722	0.8	10,991	1.1
8 Venezuela	2,823	0.6	10,063	1.0
9 El Salvador	5,537	1.1	8,088	0.8
10 Canadá	5,768	1.2	7,943	0.8
11 Francia	5,723	1.2	7,163	0.7
12 China	1,754	0.4	6,655	0.7
13 Alemania	5,595	1.1	6,214	0.6
14 Perú	3,749	0.8	5,886	0.6
15 Chile	3,848	0.8	5,267	0.5
16 Italia	3,904	0.8	4,964	0.5
17 Brasil	2,320	0.5	4,532	0.5
18 Corea del Sur	327	0.1	3,960	0.4
19 Nicaragua	2,522	0.5	3,572	0.4
20 Otros países	37,126	7.3	43,799	4.8

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

El Consejo Nacional de Población indica que los extranjeros residentes de manera temporal ⁷⁹ en México al 2014 eran 18.308 (58.1%), y los permanentes ⁸⁰ 13.203 (41.9%).



Fuente: CONAPO 2014.

Entradas aéreas de extranjeros, por continente y país de residencia 2016					
Continente/ País de residencia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Total
Total de extranjeros	1 448 350	1 436 667	1 610 764	1 323 645	5 819 426
América	1 257 105	1 245 905	1 409 765	1 144 135	5 056 910
América del Norte	1 096 959	1 098 086	1 269 093	1 000 367	4 464 505
Canadá	280 207	257 030	228 047	167 918	933 202
Estados Unidos	754 706	808 445	1 002 648	794 367	3 360 166

Fuente: CONAPO 2016.

⁷⁹ Incluye a extranjeros con una tarjeta de residente temporal, en términos del art. 52. Fracc. VII y VIII de la ley de Migración y Art. 138 de su Reglamento y de los lineamientos para trámites y procedimientos migratorios.

⁸⁰ Incluye a extranjeros con tarjeta de residente permanente, en términos del Art. 52, Frac. IX de la Ley de Migración y Art. 139 de su Reglamento y de los lineamientos para trámites y procedimientos migratorios; así como de los que aún cuentan con tarjeta vigente de inmigrado o asilado político, según el Art. 44 de los lineamientos para trámites y procedimientos migratorios.

Mexicanos en Canadá

Datos y estadísticas de la Embajada de Canadá en México ⁸¹ refieren que:

- Los mexicanos que trabajan en ese país lo hacen por medio del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), en el cual la Embajada de Canadá en México y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) colaboran para recibir solicitudes de permiso de trabajo de mexicanos interesados en laborar en Canadá bajo el PTAT. En 2013 alrededor de 18,500 trabajadores mexicanos participaron en el programa.
- Canadá y México coordinan un mecanismo que impulsa el flujo de trabajadores temporales mexicanos a Canadá, permitiendo a empleadores canadienses contratar a trabajadores mexicanos en cualquier sector y provincia por hasta 4 años.
- Las oficinas del Servicio Nacional de Empleo se basan en las necesidades de los empleadores canadienses para reclutar a personas con la experiencia laboral requerida.

Respecto al ACLAN la embajada indica que el Acuerdo ha facilitado el proceso de solicitud de permiso de trabajo temporal a mexicanos:

- Con profesiones como: contadores, analistas en sistemas computacionales o ingenieros.
- Que sean transferidos a Canadá para trabajar por sus compañías, temporalmente para el mismo empleador
- Inversionistas o comerciantes mexicanos que cumplan con el reglamento del TLCAN.
- En Canadá, los estudiantes internacionales tienen la oportunidad de trabajar mientras estudian, así como después de graduarse, para adquirir experiencia laboral, o inclusive para convertirse en residentes permanentes de Canadá.
- En 2013 se recibieron 4,500 solicitudes de permiso de trabajo, de las cuales se aprobaron el 85%.
- En 2012, 4,032 mexicanos se hicieron residentes permanentes de Canadá.
- Aproximadamente 100,000 mexicanos (nacidos en México) viven en Canadá.
- El Programa de Servicio Empresarial ofrece un procedimiento simplificado y expedito a compañías confiables con grandes movimientos de empleados entre México y Canadá. Hay actualmente 126 compañías registradas en este programa.

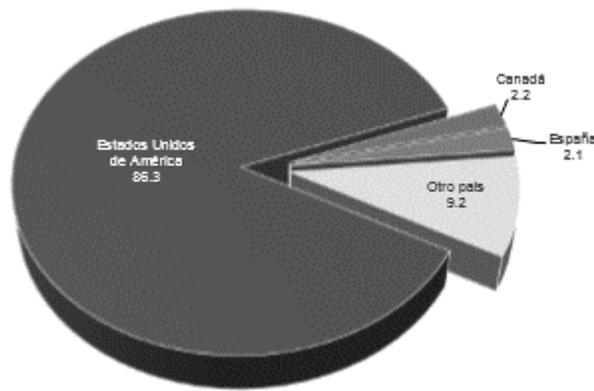
81 Embajada de Canadá en México.

En:http://www.canadainternational.gc.ca/mexicomexique/bilat/70Ann_U_canada_inmigracion.aspx?lang=spa

Mexicanos en Estados Unidos

Históricamente Estados Unidos ha sido el país destino que presenta mayor porcentaje de migración, principalmente de población mexicana. Aunque ello ha ido disminuyendo por las medidas migratorias cada vez más restrictivas del gobierno Estadounidense, éste sigue siendo el primer país destino.

Distribución porcentual de los emigrantes internacionales por país de destino de agosto de 2009 a septiembre de 2014 (INEGI).



Los principales motivos para salir del país	
Motivo	Porcentaje
Laborales (buscar trabajo o trabajar)	67.8%
Reunirse con la familia	14.4%
Estudiar	12.4%

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014.

El Consejo Nacional de Población (CONAPO) indica que en 2015 la población económicamente activa mayor de 16 años en Estados Unidos era de 143 millones de personas, de las cuales, el 5.1% (8 millones) eran nacidos en México.⁸²

La migración de México a Estados Unidos tiene como principal motivo la incorporación laboral, como medio para elevar el bienestar del trabajador y su familia.

En 2014 los mexicanos representaron 5 por ciento de la población ocupada de Estados Unidos.

Las principales ocupaciones en que se desempeñan los mexicanos en Estados Unidos están ligadas a la construcción y servicios, las cuales se pueden diferenciar entre hombres y mujeres. Cabe señalar que en los últimos años la incorporación de los migrantes mexicanos como profesionistas, ejecutivos o técnicos se ha incrementado.

De los mexicanos en Estados Unidos 7.6 millones reportaron tener trabajo:

- Nueve de cada diez recibió un salario por su trabajo, en promedio 31 mil dólares (Nominales de 2014) al año.
- Trabajaron en promedio 38 horas a la semana.
- En orden descendente: Obreros, transportistas y trabajadores de la construcción; trabajadores de servicios; ejecutivos, técnicos o trabajadores de ventas y ocupaciones de oficina; agricultores o trabajadores agrícolas.

Mujeres		Hombres	
2.5 millones		5 millones	
Construcción	18.9%	Construcción	55.1%
Labores en restaurantes	43.5%	Labores en restaurantes	14.3%
Labores de oficina	33.6%	Labores de oficina	15.6%
En el campo	4%	En el campo	15%

Fuente: CONAPO.

82 Consejo Nacional de Población. En: <http://www.gob.mx/conapo>

Durante la búsqueda de datos cuantitativos, se evidenció la ausencia de información homogénea entre organismos y centros de estadística e investigación.

En el caso de México los datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO), los del Instituto Nacional de Migración (INM) y los del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presentan datos numéricos distintos lo que de alguna manera propicia visiones poco claras respecto de la población extranjera en México, Estados Unidos y Canadá.

Pero, como se comentó al inicio del apartado, la diferencia de datos, es resultado de los distintos indicadores y enfoques metodológicos que cada institución emplea en sus censos, encuestas e investigaciones.

Dicha diferenciación o heterogeneidad de datos, sin duda, resulta ser un problema importante, ya que algunos programas de bienestar para el migrante se basan en el análisis e interpretación de datos cuantitativos que intentan medir y estudiar la composición y estructura de la población.

Es innegable que los movimientos migratorios (entradas y salidas) en México, Canadá y Estados Unidos están determinados en su mayoría, por la búsqueda de un mejoramiento de bienestar y por las condiciones sociales, económicas y laborales de la población.

Conclusiones

En los últimos años han imperado en el mundo en general, y en México en particular, transformaciones en distintos ámbitos: Económico, político, social, cultural, tecnológico, ecológico, demográfico, comercial y laboral; induciendo nuevos retos y desafíos acordes al orden mundial y a las directrices de organismos internacionales.

Indiscutibles son los impactos que el contexto mundial ha provocado en el ámbito social: Pobreza, desigualdad, aumento del desempleo, exclusión, inequidad en distribución de ingreso, marginación, por mencionar algunos. Y, el ámbito laboral no ha quedado exento de cambios que van desde: Diversas y recientes formas de contratación, surgimiento de actividades laborales informales, la migración como medio de búsqueda de mejores oportunidades, deterioro de las prestaciones a trabajadores, disminución de las atribuciones de sindicatos, decaimiento del bienestar y la protección social y laboral del trabajador y su familia, entre otras más, que son claras evidencias de cambios en las relaciones laborales en México y en el mundo.

Los gobiernos y las empresas han adoptado medidas que les han permitido responder al cambio, siendo una de ellas la flexibilización laboral en términos de contratación y la transnacionalización de empresas dentro y fuera de su país de origen. Donde, la migración es su principal manifestación, es decir, la población está dejando su lugar de origen para establecerse en otro país o región, regularmente por motivos económicos o sociales; en busca de nuevas y mejores oportunidades que permitan elevar su bienestar y seguridad laboral y social.

La movilidad territorial de trabajadores sea a nivel nacional o internacional es un fenómeno que ha provocado la regulación, transformación y flexibilización de las políticas migratorias en diferentes países.

El presente trabajo tuvo como objetivo el describir y analizar los derechos y las obligaciones legales para una persona extranjera en México, desde diferentes referentes teóricos. Durante la investigación se evidenciaron nuevas y diversas dinámicas laborales que el gobierno mexicano ha impulsado para hacer frente a los retos y desafíos que demanda el orden mundial en el ámbito laboral, que sin duda, ratificaron las hipótesis iniciales.

Así mismo se demostró que México ha reformado y adicionado diversas disposiciones a sus marcos normativos en materia laboral y en sus ordenamientos migratorios para el trabajador extranjero que se incorpora a territorio mexicano. Generalmente emanadas por recomendaciones de organismos internacionales que con convenios y tratados han intentado unificar los derechos y obligaciones en protección del trabajador nacional y extranjero en cualquier país.

La globalización ha influido en México y en el mundo para la instauración de reformas laborales, marcadas por la decadencia del derecho al trabajo. Hoy, es indiscutible la tendencia a favorecer los intereses comerciales y empresariales,⁸³ antes que los beneficios de los trabajadores, es decir, se prioriza poco en la estabilidad y bienestar laboral y social de la colectividad. Ello a pesar de los tratados o convenios emanados con optimismo por organismos internacionales como la ONU, OIT, OEA o el PNUD que establecen lineamientos a favor de los trabajadores nacionales y migrantes en busca de su bienestar.

Innegable la repercusión que el contexto mundial actual ha proyectado en el incremento del desplazamiento laboral nacional e internacional. Hoy, la migración es un factor importante en el mundo. Desde donde se analice, los desplazamientos tienen un impacto demográfico, social, económico, cultural y laboral.

Aunque internacionalmente se le da relevancia en foros y convenciones a la flexibilización laboral y a la regulación migratoria, como medidas idóneas para hacer frente a los procesos de cambios laborales, éstas no están siendo del todo abordadas y ejecutadas por los países que forman parte.

Durante la investigación se reconoció a la migración como una característica del mundo actual, lo que plantea la necesidad de centrar la atención en acciones que permitan a los países y sus estados a responder de manera eficaz a sus impactos.

En México se pudo evidenciar una aparente flexibilización laboral en su marco legal, ya que los documentos oficiales que forman parte de la ordenación migratoria y laboral en el país han sido reformados, respondiendo a compromisos internacionales, incorporando conceptos y lineamientos que a primera vista son favorecedores como: Derechos humanos, discriminación, acoso, abuso, trabajo

83 Ejemplo de ello fueron los discursos y resultados de la reciente Cumbre de Líderes de América del Norte, entre el primer ministro de Canadá y los presidentes de México y Estados Unidos, que se llevó a cabo el 29 de junio de 2016, en Ottawa, Canadá.

digno, bienestar, entre otros. Ello con la intención de crear un marco global y coherente de acciones positivas sobre los nacionales y migrantes en el mercado de trabajo.

Sin embargo, de manera operativa gran parte de las reformas en los ámbitos migratorios y laborales han transgredido los derechos laborales de los trabajadores nacionales y extranjeros, ya que muchos de los principios y normas nacionales e internacionales no son respetados ni operan de manera satisfactoria.

A pesar de que en nuestro país se han tenido avances importantes en la materia, aún es necesario continuar hacia la instauración de mejores prácticas laborales.

La normatividad laboral mexicana no advierte sanciones significativas para quienes trasgreden disposiciones normativas laborales nacionales o internacionales.

Aunque también es importante hacer mención que el desconocimiento de la normatividad migratoria para laborar en México y de los derechos y obligación de los trabajadores extranjeros provoca la trasgresión y atropello de sus derechos. Aspecto que también involucra a los trabajadores nacionales en México y en el extranjero.

El marco jurídico migratorio laboral en México ha sido rebasado por nuevos escenarios como los demográficos, económicos y sociales. Es decir, la legislación actual no reconoce la urgencia de regulaciones migratorias, ni de incrementar el bienestar laboral de la población nacional ni extranjera, pero tampoco ve la necesidad de generación de empleos decentes.

En el país persisten relaciones laborales para mexicanos y extranjeros carentes de equidad, igualdad, seguridad, bienestar, de no discriminación y no exclusión.

Hoy, es necesario entender la heterogeneidad en todos los contextos y en todas las naciones, es imprescindible:

- Reivindicar los derechos laborales que gradualmente han sido arrebatados o violentados a los trabajadores por una situación migratoria irregular.
- Es urgente el respeto a la dignidad humana y a la equidad.
- Una flexibilización segura, eficiente y válida en el mercado laboral.
- Una clara operatividad de las reformas en la normatividad laboral y migratoria.
- El fortalecimiento de sindicatos que garanticen eficientes negociaciones colectivas.

- Reconstruir los sistemas de seguridad social, que lejos de minimizarse se mantengan.
- Empleos decentes, de calidad y con seguridad social, e
- Insistir en un trabajo decente y el concepto constitucional de trabajo digno.

La migración por motivos laborales es un fenómeno que va en crecimiento y que cada vez requiere de mayor intervención de gobiernos, organismos nacionales e internacionales, de empresas, empresarios y población civil, con el fin de rescatar beneficios y de minimizar los impactos negativos para países de origen y destino, y obviamente para los migrantes con objetivos laborales.

México cuenta con normativas que aseguran la protección de los migrantes y que facilitan la migración laboral legal. Como se describió en páginas anteriores el marco legal para un trabajador nacional y extranjero en el país se localiza en artículos de: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley de Migración y su Reglamento; y en el marco regulatorio internacional del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

La migración legal o ilegal es una característica del mundo contemporáneo, en la cual existe un evidente impacto entre los movimientos migratorios de trabajadores mexicanos y extranjeros al resto del mundo. Que también ha implicado el establecimiento de empresas extranjeras o mexicanas en otros territorios en el mundo.

Durante los próximos años será preponderante la búsqueda e implementación de regulaciones que incluyan de manera integral en la vida social a quienes por alguna razón deciden cambiar de lugar de residencia. Como lo mencionó en conferencia en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Marisol Touraine, ministra de Asuntos Sociales y de Salud de Francia quien expreso: “La igualdad ciudadana debe reforzarse con políticas sociales...” por lo que es necesario establecer una base de derechos sociales para todos, sin discriminación entre nacionales y migrantes.⁸⁴

La búsqueda de mejoras en las condiciones y en el bienestar de los trabajadores nacionales y migrantes, han sido elementos de un permanente análisis, nacional e internacional.

Cada país bajo sus propios fines, funciones y procedimientos, ha buscado adecuarse a los cambios, reconociendo la responsabilidad de dar respuestas a

84 Hernández Mirtha. “Necesario, reforzar los modelos sociales. Conferencia de Marisol Touraine”. En *Gaceta UNAM*. No. 4789. 2 de junio de 2016. P. 9.

exigencias, procurando subsanar deficiencias y limitaciones en el logro de progresos en materia laboral.

Darle a un tratado o convenio internacional la responsabilidad para la aplicación de una mejor legislación laboral que favorezca el bienestar de trabajadores en México, sería simplificar una realidad que es tan heterogénea y compleja en aspectos laborales, sociales, en condiciones económicas, contextos políticos y en marcos jurídicos que lo caracterizan. Pero, es factible pensar que los contextos y ordenamientos internacionales han sido factores que han influenciado en la definición y reformas de políticas migratorias y laborales en México y en otras naciones.

Es imprescindible señalar que son necesarios estudios más profundos del tema, el presente trabajo no lo agota. La presente investigación dejó al descubierto nuevas interrogantes quizá para futuros análisis, desde visiones teóricas distintas.

Entre algunas de las interrogantes que durante el desarrollo de la presente investigación se manifestaron están:

- ¿La reglamentación migratoria para laborar en otros países, será igual de afable como en teoría es la mexicana?
- En particular ¿Qué tan rigurosa es la normatividad migratoria para laborar en Estados Unidos, como para impedir la reglamentación migratoria de connacionales?
- Si la normatividad migratoria de la mayoría de los países tiene como fundamentos los acuerdos y convenios internacionales basados en principios y normas humanitarias ¿Por qué el migrante continúa siendo tan violentado?

Fuentes de información

Bibliografía

- Arellano García, Carlos. (1995). *Derecho Internacional Privado*. México: Porrúa.
- Bailón, Rosa. (2004). *Legislación Laboral*. México: Limusa.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. (1995). *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bejarano Sánchez, Manuel. (1999). *Obligaciones civiles*. México: Oxford.
- Cáceres Nieto, Enrique. (2000) *¿Qué Es El Derecho? Iniciación a una Concepción Lingüística*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Contreras Vaca, F. J. (2004). *Derecho Internacional Privado*. México: Oxford.
- De Buen Lozano, Néstor. (2005). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- Esponda, B. (1981). *Pascual Ortiz Rubio y la primera Ley Federal del Trabajo*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- García Becerra, José A. (2011). *Teoría de Los Derechos Humanos*. México: UNAM.
- García, Pelayo Manuel. (1999). *Derecho Constitucional Comparado*. España: Alianza. En Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. En: <http://biblio.juridicas.unam.mx>
- González Chávez, Ma. De Lourdes. *et al.* (2009). *El Trabajo Migratorio de Indocumentados en México*. México: UNAM – UAM.

- Institutas de Justiniano. Libro III.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, Carlos Reynoso Castillo, Carlos. *et al.* (2007). *Derecho Laboral Globalizado*. México: UNAM-IIJ.
- Pérez Bautista, Miguel Ángel. (2004). *Obligaciones*. México: IURE.
- Pereznieto Castro, Leonel. (2006). *Derecho Internacional Privado*. México: Oxford.
- Trajtenberg, R. (2000). *El concepto de empresa transnacional*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay.

Diccionarios

- Diccionario de Administración y Finanzas. (1993). España: Océano.
- Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. (1994). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/736-diccionario-juridico-sobre-seguridad-social>
- Diccionario de la Real Academia Española. En: <http://www.rae.es/>
- Glare, P. G. W. (1983) Oxford Latin Dictionary. Oxford: Oxford University Press.

Documentos internacionales oficiales

- Comisión Mundial sobre las Migraciones (2005). “Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar”. En *Informe de La Comisión Mundial Sobre Las Migraciones Internacionales*. Suiza.
En: <http://www.unav.edu/documents/4889803/4445a271-b02a-44d4-b0e5-887dc5ab516f>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH). “*Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven*”. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/144, el 13 de diciembre de 1985.
En: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/HumanRightsOfIndividuals.aspx>
- OIT. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. (OIT). Ginebra 2010. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>
- OIT. “*Declaración de la OIT Relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*”. En la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.a reunión. Ginebra. 18 de junio de 1998.
En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>

- ONU. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. En Centro de Información de las Naciones Unidas.
En: <http://www.cinu.mx/onu/documentos/declaracion-universal-de-los-d/>
- Organización de Estados Americanos (OEA). *Convención de Viena sobre el derecho de los tratados*. Realizada en Viena el 23 de mayo de 1969.
En: http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Convencion_Viena.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2010). *Informe Sobre las Migraciones en el Mundo 2010. "El Futuro de la Migración: Creación de Capacidades para el Cambio"*. Ginebra: OIM.
En: http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2010_spanish.pdf
- PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2009. "Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos"*.
En: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2009_es_complete.pdf
- Somavia, Juan. *"Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT"*. documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC). 30 nov.- 3 dic. 1999.
En: <http://www.ilo.org>
- UNESCO. *"La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Migrantes Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares"*. Entrada en vigor el 1º de julio de 2003. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001435/143557s.pdf>

Documentos nacionales oficiales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el DOF 29 de enero de 2016.
En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf
- Exposición de motivos de Iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. 28 de abril de 2016.
En: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL_CONSTITUCIONAL.pdf
- Exposición de motivos de Iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Justicia Laboral. 28 de abril de 2016.
En: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87480/LEY_FEDERAL_DEL_TRABAJO.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2009). *"Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID)"*. 2009. Tabulados básicos. México: INEGI.
En: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabdirecto.aspx?s=est&c=33617>

- Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012.
<https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>
- Ley General de Población. Última reforma publicada en el DOF el 1 de diciembre de 2015. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/140_011215.pdf
- Ley de Migración. Última reforma publicada en el DOF el 30 de octubre de 2014
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LMigra.pdf
- Reglamento de La Ley De Migración. Publicado en el DOF el 23 de mayo de 2014. Cámara de Diputados.
En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LMigra.pdf
- Reglamento de La Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México Sobre Las Comunicaciones Publicas a que se refiere El Artículo 16(3) Del Acuerdo de Cooperación Laboral De América Del Norte (ACLAN). En Unidad General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobernación. En Leyes y Reglamentos Federales. En: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>
- STPS. “Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, celebrado entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América (ACLAN)”. D.O.F. 21-XII-93, derivado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Internacional.
En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/archivos/aclan.pdf

Hemerográfica

- Arámbula Reyes, Alma. (2008). *Tratados Comerciales de México. Centro de Documentación, Información y Análisis*. Centro de Documentación, Información y Análisis: Cámara de Diputados.
En: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-05-08.pdf>
- De Buen Lozano, N. “La Reforma Intentada a la Ley Federal del Trabajo”. En *Revista Latinoamericana de Derecho*. Año III, núm. 5. Enero - junio de 2006. Pp. 55 - 65.
En: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt3.pdf>
- Duana Ávila, Danae. (2008). “Flexibilización laboral, el caso de México”. En *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Núm. 92.
En: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>
- Franco Hijuelos, Claudia. “Normas Laborales en El Comercio Internacional: El ACLAN”. En *Revista Foro internacional*. Nº. 164, 2001. México: Centro de Estudios Internacionales: El Colegio de México. Pp. 309 - 323.
- Hernández Mirtha. “Necesario, reforzar los modelos sociales. Conferencia de Marisol Touraine”. En *Gaceta UNAM*. N0. 4789. 2 de junio de 2016. P. 9.

- Lastra, Lasta José M. “El Trabajo en la Historia” En *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Vol. XI-XII 1999 – 2000. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Ramírez, T. y Aguado, D. (2013). “Determinantes de la migración de retorno en México, 2007-2009”. En *Consejo Nacional de Población y Vivienda. La situación demográfica de México 2013*. México: CONAPO. Pp. 175 - 190.
- Pablo Rieznik. “Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo”. En *Razón y Revolución*. No. 7. 2001. Pp. 1 -21. Reedición electrónica.
En <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Reynoso Castillo, Carlos. “Los aspectos laborales de la experiencia mexicana en el TLC”. En *Revista Alegatos*. 2008. No. 68 - 69. México: UAM Azcapotzalco. Pp. 157 – 184.
- _____, “Tendencias del Mercado Laboral y Normas Laborales”. En *Revista Alegatos*. No.44. 2000 México: UAM. Pp. 101 - 109.
- Ruiz Moreno, A. Guillermo. “La Idea de los Derechos Latentes Laborales y de Seguridad Social, ante Eventuales Cambios Legislativos. Una Aproximación Conceptual”. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 8. Enero - junio 2009. México: IIJ-UNAM. Pp. 299 - 322.
- Sanromán Aranda, Roberto, González Jaimes, Ivonne, *et. al.* “Los Principios Éticos y Las Obligaciones Civiles” En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva Serie*. Año XLVIII. Núm. 142, enero - abril 2015. México: IIJ-UNAM. Pp. 313-338.
- Valencia, Claudia. (2007). *El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: La perspectiva mexicana*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
En: <http://documents.mx/>

Organismos Internacionales

- La American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO). (La Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales)
En: <http://www.aflcio.org/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
En: <http://www.cepal.org/es>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).
En: <http://www.oas.org/es/cidh/>
- Embajada de Canadá en México.
En: www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/index.aspx?lang=spa

- Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
En: <https://www.iom.int/es>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
En: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
En: <http://www.undp.org/es/>
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
En: <http://www.unesco.org/new/es/>

Organismos Nacionales

- Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ - UNAM).
En: <http://biblio.juridicas.unam.mx/>
- Cámara de Diputados.
En: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Consejo Nacional de Población (CONAPO).
En: <http://www.gob.mx/conapo>
- Diario Oficial de la Federación (DOF).
En: <http://www.dof.gob.mx/>
- Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME)
En: <http://www.ime.gob.mx/estadisticas-de-mexicanos-en-estados-unidos>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
En: <http://www.inegi.org.mx/>
- Instituto Nacional de Migración (INM).
En: <http://www.gob.mx/inm>
- ProMéxico.
En: <http://www.promexico.gob.mx/>
- Secretaría de Economía (SE).
En: <http://www.gob.mx/se/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
En: <http://www.gob.mx/stps/>

Anexos

Durante el desarrollo de la investigación se localizaron documentos que se consideraron pertinentes para complementar, ampliar y ratificar lo expuesto, tales como:

- Anexo 1** Reformas Constitucionales en los últimos tres períodos presidenciales.
- Anexo 2** La exposición de motivos de la Iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, presentada por el Presidente Enrique Peña Nieto el 28 de abril de 2016 a la cámara de Senadores.
- Anexo 3** La exposición de motivos de Iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Justicia Laboral, presentada por el Presidente Enrique Peña Nieto el 28 de abril de 2016 a la cámara de Senadores.
- Anexo 4** Las tarifas de pagos de derechos 2016 por expedición de documento migratorio.
- Anexo 5** La solicitud vía electrónica de permiso de trabajo en México.
- Anexo 6** Las actividades organizadas en México en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) en el período de 1994 a 2005.

Reformas Constitucionales en los últimos tres períodos presidenciales

Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 2016

Vicente Fox Quesada

1° de diciembre de 2000 al 30 de noviembre de 2006

2001	Artículos 1o., 2o., 4o., 18 y 115
2002	Artículos 3o., 31 y 113
2003	Artículos 63, 73 y 77
2004	Artículos 65, 73 (1a. reforma, 2a. reforma), 74 y 89 Artículo Segundo transitorio del Decreto DOF 20-03-1997
2005	Artículos 14, 18, 21, 22, 46, 73 (1a. reforma, 2a. reforma), 76 y 105
2006	Artículos 1o., 26, 73 (1a. reforma, 2a. reforma) y 105

31 artículos reformados

Felipe de Jesús Calderón Hinojosa

1° de diciembre de 2006 al 30 de noviembre de 2012

2007	Artículos 6o. (1a. reforma, 2a. reforma), 29, 41, 55, 73 (1a. reforma, 2a. reforma, 3a. reforma), 76, 82, 85, 89, 90, 92, 93, 95, 97, 99 (1a. reforma, 2a. reforma), 108, 110, 111, 116, 122 y 134
2008	Artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 69, 73 (1a. reforma, 2a. reforma), 74, 79, 88, 93, 115, 116 (1a. reforma, 2a. reforma), 122, 123 y 134
2009	Artículos 4, 16 (<i>fe de errata</i>), 73 (1a. reforma, 2a. reforma, 3a. reforma) Artículos Segundo y Tercero transitorios del Decreto DOF 12-12-2005 Artículos 75, 115, 116, 122, 123 y 127
2010	Artículos 17 y 122
2011	Artículos 1o., 3o., 4o. (1a. reforma, 2a. reforma, 3a. reforma), 11, 15, 18, 19, 20, 27, 29, 33, 43, 71, 72, 73 (1a. reforma, 2a. reforma, 3a. reforma), 78, 89, 94, 97, 102, 103, 104, 105 y 107
2012	Artículos 3o., 4o., 31, 35, 36, 40, 46, 71, 73 (1a. reforma, 2a. reforma), 74, 76, (1a. reforma, 2a. reforma), 78, 83, 84, 85, 87, 89, 105, 116 y 122

Enrique Peña Nieto

1° de diciembre de 2012 al 30 de noviembre de 2018

2013	Artículos 3o., 6o., 7o., 24, 25 (1a. reforma, 2a. reforma), 26, 27 (1a. reforma, 2a. reforma), 28 (1a. reforma, 2a. reforma), 37, 73 (1a. reforma, 2a. reforma, 3a. reforma, 4a. reforma), 78, 94, 105, 116 y 122
2014	Artículos 4o., 6o., 26, 28, 29, 35, 41 (1a. reforma, 2a. reforma), 54, 55, 59, 65, 69, 73 (1a. reforma, 2a. reforma), 74, 76 (1a. reforma, 2a. reforma), 78, 82, 83, 84, 89 (1a. reforma, 2a. reforma), 90, 93, 95, 99, 102, 105 (1a. reforma, 2a. reforma), 107, 108 (1a. reforma, 2a. reforma), 110 (1a. reforma, 2a. reforma), 111 (1a. reforma, 2a. reforma), 115, 116 (1a. reforma, 2a. reforma), 119, 122 (1a. reforma, 2a. reforma) y 123
2015	Artículos 2o., 18, 22, 25, 28, 41, 73 (1a. reforma, 2a. reforma, 3a. reforma, 4a. reforma), 74, 76, 79 (1a. reforma, 2a. reforma), 104, 108 (1a. reforma, 2a. reforma), 109, 113, 114, 116 (1a. reforma, 2a. reforma), 117 y 122
2016	Artículos 2o., 3o., 5o., 6o., 17, 18, 21, 26 (1a. reforma, 2a. reforma), 27, 28, 31, 36, 40, 41 (1a. reforma, 2a. reforma), 43, 44, 53, 55, 56, 62, 71, 73, 76, 79, 82, 89, 95, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 111, 115, 117, 119, 120, 121, 122, 123 (1a. reforma, 2a. reforma), 124, 125, 127, 130, 131, 133, 134 y 135 Nuevas reformas

145 artículos reformados al 29 de enero de 2016

Fuente: Cámara de Diputado.

En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_per.htm



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Anexo 2

**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE SENADORES
DEL CONGRESO DE LA UNIÓN
PRESENTE**

Con fundamento en los artículos 71, fracción I y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter por su digno conducto, ante esa Honorable Asamblea, la presente Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política de 1917, es un crisol de las reivindicaciones políticas, sociales y económicas que nutrieron a la Revolución Mexicana, adelantada como ninguna en su tiempo en su filosofía social, que reconoce derechos fundamentales mismos que durante el Siglo XX constituyeron fuertes pilares de la Nación. La rica composición de los grupos representados en el Congreso Constituyente de 1916-1917 dan clara muestra de la altitud de miras con que fueron finalmente redactados tres de los más emblemáticos artículos de la Carta Magna, el 3º, el 27 y el 123. Y decantan también la nueva relación entre el poder público y los grupos sociales organizados. En el ámbito laboral este pacto social constituye la génesis del tripartismo mexicano. Es el acto fundacional.

La reconstrucción del país, la pacificación del mismo, el acercamiento de posiciones, no habrían sido posibles sin el acuerdo entre diversos actores. El proceso de industrialización que inicia después de superadas las luchas por el poder, no se explica sino en la medida en que los trabajadores, los empresarios y el gobierno generan espacios de diálogo constructivo.

Esa eficaz fórmula del diálogo social y el tripartismo fueron el cimiento de las grandes instituciones laborales del país como el Instituto Mexicano del Seguro Social, institución de vanguardia y ejemplo internacional de la protección que desde el Estado, -no sólo del gobierno- se debe brindar a quienes día a día contribuyen al desarrollo del país; el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; el actual Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, el Comité Nacional de Productividad entre otros. En estas instituciones se discute con seriedad el bienestar de los trabajadores y se toman determinaciones en su beneficio.

Por ello, la relación entre el Gobierno Federal, los trabajadores y empleadores del país es una relación sólida, sustentada en la confianza, en el diálogo, en el consenso, en el acuerdo y abonada por los mejores intereses de México.

Nuestro país tiene una amplia trayectoria en la materialización de consensos y pactos entre los más diversos sectores sociales y fuerzas políticas, esto le ha permitido transitar por ya muchas décadas con estabilidad política, alcanzar mejores estados de democracia, experimentar la alternancia en el poder y estar mejor preparado para convivir y competir en un mundo globalizado. Lograrlo no ha sido fácil y no se explica sin la solidaridad, entereza y muchas veces sacrificio de los trabajadores de México.

La Constitución en su origen, definió el proyecto de Nación que queríamos los mexicanos. Proyecto que sin perder su esencia se moderniza y adecua continuamente a los tiempos aceleradamente cambiantes que el desarrollo científico y tecnológico, la pertenencia a la sociedad internacional y la conquista de nuevos derechos e imposición de nuevos deberes nos orienta hacia nuevos caminos.

A casi 100 años de promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la sociedad mexicana no es la misma que la de hace un siglo. Las grandes transiciones por las que ha discurrido nuestro devenir histórico: la demográfica, la de salud y la de la urbanización y los asentamientos humanos en

las ciudades han dado un distinto perfil al país. El mundo ha cambiado vertiginosamente. Nuestro país también.

La geopolítica ha variado dramáticamente cuando menos en dos ocasiones en el siglo pasado, afectando en mayor o menor medida al concierto de las naciones la interdependencia de los estados nacionales, la complementariedad de los mercados internacionales, los diarios y vastos intercambios de bienes, mercancías, capitales, tecnologías, ideas, incluso de personas, hacen de estas últimas décadas de la historia universal las más dinámicas, y con ello la necesaria adaptación de las realidades nacionales a las transformaciones mundiales.

Las leyes deben también ser revisadas y adaptadas a nuevas realidades y los tiempos que vislumbra el futuro. El actual Gobierno Federal emprendió una serie de transformaciones estructurales sustentadas en sólidas reformas constitucionales y legales cuyo propósito fue dotar al Estado mexicano de una renovada institucionalidad, sentar las bases para un mayor crecimiento económico y social, y mejorar con ello las condiciones de vida de los mexicanos.

La reforma laboral, una de las reformas estructurales fue impulsada con el consenso de la mayoría de las fuerzas políticas del país. Se realizó pensando en los trabajadores del país que día a día con su esfuerzo, dedicación y talento aportan al desarrollo del mismo.

A poco más de tres años de promulgadas las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar con resultados concretos que, a pesar del corto tiempo que ha tenido de vigencia, la reforma laboral ha dado buenos resultados en la mayoría de los cambios introducidos.

Con las reformas a la legislación laboral, se incorporaron nuevas modalidades de contratación flexibles, con esquemas a prueba o de capacitación inicial. La flexibilización del mercado laboral, abrió a los jóvenes más oportunidades para incorporarse a un empleo, incluso, si no tienen experiencia previa. La capacitación, el adiestramiento y la productividad adquirieron una nueva dimensión, ya que la ley privilegia la formación de talento y hace de la productividad, con beneficios compartidos un nuevo paradigma de la relación laboral. La productividad se incrementa en ambientes de trabajo seguros, por ello se fortalecieron las facultades de vigilancia de la autoridad laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El diálogo social y el tripartismo se fortalecen con la creación del Comité Nacional de Productividad y las comisiones estatales creadas en la totalidad de las entidades federativas.

La reforma también dispuso medidas para mejorar las condiciones de empleo de los grupos vulnerables, las personas con discapacidad, y protege los derechos de los niños al tipificar como delito el trabajo fuera del círculo familiar y establecer con claridad la edad mínima para trabajar, así como la prohibición de desarrollar trabajos peligrosos o inseguros. Medio millón de niños que se encontraban desempeñando un trabajo han sido retirados del mismo en estos años para proteger su desarrollo físico y emocional.

El indispensable diálogo social entre los factores de la producción se ha fortalecido, la responsabilidad y compromiso de trabajadores y empleadores han logrado que a lo largo de los últimos 31 meses no haya estallado una sola huelga de jurisdicción federal.

Los cambios introducidos en la justicia laboral se sustentaron fundamentalmente en el establecimiento de mecanismos para eficientar los procedimientos acortando tiempos para que la justicia sea una realidad, y en la profesionalización del personal encargado de impartirla. No obstante, después de tres años y como resultado de concienzudas evaluaciones y análisis presentados en diversos foros, se arriba a la conclusión que se requieren transformaciones cualitativas para que la justicia laboral cumpla su propósito.

Una de las más sentidas demandas de la sociedad mexicana es acceder a una justicia cercana, objetiva, imparcial, eficiente, no es un reclamo exclusivo de la justicia laboral, la exigencia se presenta en todo el espectro de las variadas relaciones humanas en conflicto. La justicia penal es un ejemplo muy acabado de ello, a lo largo de años se ha trabajado en un nuevo sistema de justicia penal que habrá de entrar en vigor en unos días más.

Las condiciones de la impartición de justicia laboral han experimentado profundos cambios. En gran medida, los problemas que afectan a la justicia laboral se desprenden de factores y mecanismos anacrónicos frente a la realidad de México.

Anexo 2

La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive.

El incremento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de formas de contratación y despido, han provocado a partir de la década de los ochenta, el aumento significativo de los conflictos individuales. En dos décadas, de 1995 a 2015, se incorporaron a la población económicamente activa del país, más de 18 millones de mexicanos, periodo en el que los conflictos individuales aumentaron 132%, al pasar de 125,510 en diciembre de 1994 a 291,548 en diciembre de 2015.

Todo ello después de los cambios en los mercados de trabajo que han sido resultados de la globalización y la reestructuración productiva, así como del derivado de las transformaciones en la maduración democrática.

Frente a lo ocurrido en otros países, en México, en los últimos años se han realizado importantes esfuerzos por modernizar las instituciones de impartición de justicia en el ámbito laboral, que han resultado en mejoras en materia de conciliación y en un ambiente de diálogo y equilibrio entre los factores de la producción, no obstante, lo cierto es que se han mantenido prácticamente intactas su estructura y procesos, desde su fundación a fines de la década de 1920.

En consecuencia, el ritmo en la modernización de las instancias impartidoras de justicia laboral ha quedado desfasado frente a las necesidades y expectativas de la sociedad. Por tanto, el siguiente paso es avanzar hacia una justicia laboral del Siglo XXI.

En este sentido, existe la firme determinación de llevar a cabo una profunda transformación del sistema de justicia laboral. Ello alcanza a las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje en los ámbitos federal y estatal.

Esta iniciativa está dirigida a acabar con todo espacio susceptible de prohijar inercias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral dan lugar a la incertidumbre jurídica.

Se debe eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad.

Para la consecución plena de estos objetivos, deben romperse paradigmas que constituyan obstáculos o desviaciones. Es indispensable actualizar nuestras leyes y hacerlas acordes a la realidad laboral nacional e internacional, así como transformar instituciones y construir nuevas políticas públicas integrales y consensadas, con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía. Esta modernización contribuye a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en escenarios de crisis.

La impartición de justicia laboral construida sobre los principios anteriores es determinante para consolidar la democracia, fortalecer las instituciones, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos y de todo aquel que se encuentre en el país, contribuir al desarrollo económico, reforzar las políticas de justicia y fortalecer al Estado Democrático de Derecho.

Una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y a empleadores. Ello permitirá elevar tanto la productividad y la competitividad económica, así como la calidad de vida de las familias mexicanas.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la consulta elaborada por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), en preparación de los Diálogos por la Justicia Cotidiana, las modificaciones normativas en la materia no han generado una percepción de cambio significativo.

Desde el punto de vista de la estructura de los órganos de impartición de justicia, la consulta reveló la necesidad de valorar la situación actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. A decir de los expertos, la revisión de este tipo de impartidores de justicia, debe incluir, entre otros aspectos relevantes, analizar la autonomía y sus formas de integración tripartita.

También debe destacarse el análisis y diálogo que se desarrolló entre los representantes del gobierno, los tribunales laborales, la academia y la sociedad civil que participaron en la Mesa de Justicia Laboral Cotidiana. La culminación de sus tareas permitió identificar propuestas de solución a diversas situaciones comunes y apremiantes que aquejan la justicia laboral.

La intención primordial de las propuestas se encamina a transformar, a profundidad, tanto los incentivos perversos que subsisten en el marco legal vigente, como los procedimientos y actuaciones de las instituciones del Estado encargadas de impartir la justicia laboral, factores que hoy constituyen una limitante para que ésta llegue con la celeridad, economía y seguridad que demandan los ciudadanos.

Incluso, por tratarse de un tema de la mayor relevancia, los integrantes de la Mesa de Justicia Laboral Cotidiana hicieron una declaración conjunta específica, en el sentido de continuar con el análisis y discusión de los mecanismos que permitan fortalecer y garantizar la autonomía de los tribunales laborales y analizar el sistema de distribución de competencias en materia laboral entre los ámbitos federal y local.

Precisamente, las reformas que se proponen en esta iniciativa buscan consolidar la autonomía y eficacia en la impartición de justicia. Se trata de atender un reclamo social de primer orden, frente a la innegable necesidad de modernización del sistema hasta ahora vigente. Se trata, sin lugar a dudas, de la reforma más importante en la materia desde la promulgación de la Carta Magna de 1917.

Por ello, esta iniciativa propone una reforma de fondo al derecho procesal del trabajo, a partir de tres premisas fundamentales:

- 1) Se propone que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda.
- 2) Se propone replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, dotados con personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; mismos que serán organismos descentralizados. Destaca que la iniciativa delinea el nuevo procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria de manera que resulte eficaz para las partes. Para tal efecto se propone que esta etapa procesal conste de una sola audiencia obligatoria con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realicen con el acuerdo de las partes el tiempo que de común acuerdo determinen.
- 3) Se propone revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales. De esta manera, con el propósito de fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación, se considera necesario crear un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá la facultad, entre otras, de atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos inherentes a dichas materias. El organismo también tendrá a su cargo la función conciliatoria en el orden federal.

Dada la trascendental importancia del organismo, se propone que la designación de su titular se realice con la participación del Ejecutivo Federal y el Senado de la República, tal y como acontece en la designación de los titulares de otras instituciones nacionales. En este caso en concreto, la presente iniciativa propone que el Ejecutivo Federal someta una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas interesadas realizará la designación correspondiente. Se requerirá el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes o durante los recesos de ésta, de la Comisión Permanente para realizar la designación, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviera dentro de dicho plazo, se propone que ocupe el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

Por lo que hace al régimen transitorio, de merecer la aprobación correspondiente, la reforma entraría en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan dentro del año siguiente a la entrada en vigor del Decreto. Dentro de ese mismo plazo, se deberá presentar la terna para la designación del titular del organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

Desde luego, el régimen transitorio también prevé las medidas pertinentes que se deberán adoptar en tanto se instituyen e inician operaciones los juzgados y tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere la iniciativa, que en esencia consisten en:

- a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales, según corresponda, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos entre el capital y trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.
- b) Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación, continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Los asuntos que estuvieren en trámite al momento de iniciar sus funciones los juzgados o tribunales laborales, Centros de Conciliación y el organismo descentralizado, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.
- d) En su oportunidad, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que tengan bajo su atención o resguardo a las nuevas instancias que se encargarán de resolver las diferencias y conflictos entre trabajadores y patrones, así como al organismo que llevará la atención de los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.
- e) Se respetarán conforme a la ley, los derechos de los trabajadores que actualmente tienen a su cargo la atención de las diferencias o conflictos entre capital y trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

Con esta reforma de fondo, de gran magnitud e implicaciones, el Gobierno de la República sigue construyendo todas las condiciones necesarias para incrementar la productividad laboral, promover el trabajo formal, impulsar con solidez el empleo juvenil, combatir el trabajo infantil e incorporar a las mujeres y personas con capacidades diferentes a la actividad y desarrollo económico del país.

La suma de estas modificaciones contribuirá a consolidar el Estado Democrático de Derecho que todos queremos en México. Todas estas reformas están encaminadas a lograr que la justicia cotidiana laboral se acerque, cada vez más y de mejor manera, a trabajadores y empleadores para brindar y asegurar plena certidumbre jurídica.

Por las razones expuestas, el Ejecutivo Federal a mi cargo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esa Soberanía la siguiente Iniciativa de

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

ARTÍCULO ÚNICO.- Se REFORMAN el inciso a) en sus párrafos primero, tercero y cuarto de la fracción III y el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI, el inciso b) de la fracción XXVII ; y se ADICIONAN la fracción XXII bis y el inciso c) de la fracción XXXI del Apartado A del segundo párrafo del artículo 123, y se suprime el actual segundo párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del segundo párrafo del artículo 123, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

"Artículo 107. ...

I. a II. ...

III. ...

- a) Contra sentencias definitivas y resoluciones que pongan fin al juicio, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo. En relación con el amparo al que se refiere este inciso y la fracción V de este artículo, el Tribunal Colegiado de Circuito deberá decidir respecto de todas las violaciones procesales que se hicieron valer y aquéllas que, cuando proceda, advierta en suplencia de la queja, y fijará los términos precisos en que deberá pronunciarse la nueva resolución. Si las violaciones procesales no se invocaron en un primer amparo, ni el Tribunal Colegiado correspondiente las hizo valer de oficio en los casos en que proceda la suplencia de la queja, no podrán ser materia de concepto de violación, ni de estudio oficioso en juicio de amparo posterior.

...

Para la procedencia del juicio deberán agotarse previamente los recursos ordinarios que se establezcan en la ley de la materia, por virtud de los cuales aquellas sentencias definitivas y resoluciones puedan ser modificadas o revocadas, salvo el caso en que la ley permita la renuncia de los recursos.

Al reclamarse la sentencia definitiva o resolución que ponga fin al juicio, deberán hacerse valer las violaciones a las leyes del procedimiento, siempre y cuando el quejoso las haya impugnado durante la tramitación del juicio mediante el recurso o medio de defensa que, en su caso, señale la ley ordinaria respectiva. Este requisito no será exigible en amparos contra actos que afecten derechos de menores o incapaces, al estado civil, o al orden o estabilidad de la familia, ni en los de naturaleza penal promovidos por el sentenciado;

b) a c) ...

IV. ...

V. El amparo contra sentencias definitivas o resoluciones que pongan fin al juicio se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente de conformidad con la ley, en los casos siguientes:

a) a c) ...

d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los juzgados o los tribunales laborales locales o federales o del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

VI. a XVIII. ...

Artículo 123. ...

A. ...

I. a XVII. ...

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los juzgados o tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los juzgados o tribunales laborales.

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los juzgados o tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV, de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se registrarán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad,

Anexo 2

eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes o, durante los recesos de ésta, de la Comisión Permanente, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuera rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrán tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. ...

XXII bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

La ley garantizará el voto personal, libre y secreto de los trabajadores para la elección de sus dirigentes y la resolución de conflictos entre sindicatos.

XXIII. a XXVI. ...

XXVII. ...

a) ...

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los juzgados o tribunales laborales.

c) a h) ...

XXVIII. a XXX. ...

XXXI. ...

a) a b)

c) **Materias:**

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y
5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

B. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

TERCERO. En tanto se instituyen e inician operaciones los juzgados o tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas, en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los juzgados o tribunales laborales, Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

CUARTO. Dentro del plazo a que se refiere el artículo segundo transitorio de este Decreto, el Ejecutivo Federal someterá a la Cámara de Senadores la terna para la designación del titular del organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

QUINTO. En cualquier caso, los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a que se refiere el primer párrafo del artículo Tercero Transitorio, se respetarán conforme a la ley.

SEXTO. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los juzgados o tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.

Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales."

Reitero a Usted la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

En la Ciudad de México, a veintiocho de abril de dos mil dieciséis.

EL PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



ENRIQUE PEÑA NIETO

Fuente: Secretaría de Gobernación.

En: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL_CONSTITUCIONAL_.pdf



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Anexo 3

**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE SENADORES
DEL CONGRESO DE LA UNIÓN
PRESENTE**

Con fundamento en el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter por su digno conducto, ante esa Honorable Asamblea, la Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El pasado 30 de noviembre del 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Con esta reforma se logró actualizar la normativa en materia laboral en diversos temas para avanzar en la modernización de las condiciones laborales, en beneficio de los derechos y bienestar de los trabajadores, impulsando al mismo tiempo el crecimiento del sector productivo.

Los resultados de la reforma laboral están dando sus frutos. A grandes rasgos, podemos afirmar que:

- En 39 meses de la Administración se han generado más de 1 millón 800 mil empleos, cifra que la Administración anterior tardó 67 meses en superar.
- Gracias a que con la reforma laboral hoy México tiene un mercado laboral más flexible, el ritmo de crecimiento del empleo asegurado ha sido del doble que el crecimiento de la economía. Durante 2013, 2014 y 2015, el empleo creció 2.9%, 4.3% y 3.7%, respectivamente, mientras que la economía 1.3%, 2.3% y 2.5%.
- Desde que cobró vigencia la Reforma Laboral, 279 mil centros de trabajo se han afiliado al INFONACOT, cuatro veces más que todos los que se habían afiliado desde su creación en 1974. En este periodo, se han otorgado más de 3.1 millones de créditos a trabajadores, por 39 mil millones de pesos.
- La Reforma Laboral introdujo disposiciones específicas para promover la productividad, con lo cual, en lo que va de la Administración, en 3,587 negociaciones de contrato colectivo de trabajo entre sindicatos y empresas se han incluido bonos de productividad.
- Se incorporaron también disposiciones más estrictas para combatir el trabajo infantil, lo anterior ha contribuido a que en 2013, en comparación con 2011, más de 540 mil niños en México hayan dejado de laborar.
- Para fortalecer la vigilancia de los derechos laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social incrementó su plantilla de inspectores de 776 en 2012 a 946 en 2014, un 22% más, lo que ha permitido realizar 418 mil inspecciones bajo el nuevo marco legal, en beneficio de más de 19 millones de trabajadores. El número de inspecciones realizadas desde la puesta en marcha de la Reforma representa el 141% de todas las realizadas en toda la pasada Administración.
- La Reforma Laboral elevó los montos de las sanciones por violaciones a la normativa laboral. Desde su entrada en vigor se han emitido 26,711 resoluciones condenatorias por más de 2,650 millones de pesos por diversas violaciones a la legislación laboral.
- La Reforma Laboral incorporó la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de poner a disposición de cualquier persona, el contenido de los estatutos, directiva y toma de nota que los sindicatos registran ante la Dependencia. Por ello, a través de la página de Internet de la Secretaría actualmente es posible acceder a información de 1,785 sindicatos con toma de nota vigente, que representan a casi 1.7 millones de trabajadores.
- Como resultado de instrumentar la conciliación obligatoria en todas las etapas del proceso de justicia laboral, desde la implementación de la Reforma, el proceso conciliatorio de conflictos laborales logró resolver a favor del trabajador el 78.2% de los casos, el índice más alto en relación al mismo periodo de las dos administraciones anteriores.

- El número de personas con discapacidad colocadas en la presente Administración (44,308) es casi tres veces mayor a las colocadas en el mismo periodo de la Administración anterior (16,974).
- En más de 2 años 4 meses no se ha presentado en México una sola huelga de jurisdicción federal, situación inédita en el país.

A pesar de estos avances debemos reconocer que en la Reforma Laboral quedaron pendientes por abordar temas relevantes que ameritan una revisión profunda y detallada. En efecto, la reforma laboral incorporó disposiciones para fortalecer la transparencia y rendición de cuentas de las organizaciones sindicales sin que tales modificaciones afectaran los principios de libertad y autonomía sindical.

En consonancia con esta premisa, se considera que ha llegado el momento de fortalecer los mecanismos que regulan tres procesos fundamentales para el mundo del trabajo: 1) el depósito y registro de los contratos colectivos de trabajo; 2) las reglas de emplazamiento a huelga por firma de contrato y 3) las reglas para el desahogo del recuento de los trabajadores, que constituye la prueba principal para dirimir diversas controversias.

Necesidad de fortalecer la libertad de negociación colectiva

De conformidad con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; en tanto que en términos del artículo 386 del mismo cuerpo normativo, contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esto es, que la negociación colectiva es un elemento para la cristalización de los fines del sindicato; en concreto, para el mejoramiento de las condiciones que regirán la prestación del trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Consecuentemente, dada la importancia de la negociación colectiva como una manifestación de la libertad sindical, se estima pertinente replantear el esquema que regula el depósito y registro de los contratos colectivos de trabajo, a efecto de erradicar cualquier práctica irregular o contraria al legítimo interés de los trabajadores, sindicatos y patrones para establecer las condiciones laborales que habrán de regir en el centro de trabajo.

No debemos olvidar que la prerrogativa de constituir y organizar sindicatos, así como el libre ejercicio de la actividad sindical por parte de los trabajadores, constituyen derechos consagrados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por diversos Convenios internacionales suscritos por nuestro país.

Conviene destacar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, ratificada por nuestro país, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981, tiene como propósito consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del ser humano; en particular, en su artículo 16, reconoce el derecho que tienen todas las personas a asociarse libremente con fines laborales o de cualquier otra índole.

Por otra parte, el Convenio Internacional del Trabajo No. 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco California, ratificado por nuestro país, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, establece su artículo 11, la obligación de todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el Convenio, de tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

Garantizar el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores constituye un elemento primordial para fortalecer la competitividad laboral y la creación de puestos de trabajo.

Por tal motivo, se propone que:

1. En las solicitudes del registro de contrato colectivo de trabajo, se deberá acompañar:

- a) Copia del proyecto del contrato colectivo de trabajo;

- b) Registro de nómina de los trabajadores;
- c) Lista de los puestos de trabajo que incluye el contrato;
- d) Copia del acta constitutiva de la empresa, y
- e) Copia de los documentos que acrediten el pago de impuestos y de inscripción de los trabajadores al seguro social.

2. Recibida la solicitud, la autoridad registral, deberá cerciorarse que el lugar o centro de trabajo se encuentra en operaciones y que cuenta con trabajadores que realizan funciones permanentes y esenciales en la empresa. Para evitar discrecionalidad, se ha incorporado una definición de "función permanente y esencial" que estará vinculada con el objeto social.

Además, se deberá cerciorar que los trabajadores que se encuentren laborando, están cubiertos por las disposiciones del contrato colectivo de trabajo y que recibieron copia de los estatutos, así como del registro sindical y del registro de la directiva sindical.

3. Posteriormente, se deberá notificar a los trabajadores que estarán a su disposición tarjetas electrónicas o físicas para hacer constar y acreditar el cumplimiento de los requisitos anteriores, y por tanto, que conocen el texto del contrato colectivo, de los estatutos del sindicato y del registro sindical correspondiente. Esta medida tiene como finalidad fortalecer la legitimidad de las organizaciones sindicales que pretendan celebrar contratos colectivos de trabajo y por tanto, evitando que se realicen sin el consentimiento o aun en contra de la voluntad de los trabajadores que laboran en el centro de trabajo.

4. Los trabajadores contarán con un plazo para devolver las tarjetas electrónicas o físicas, de manera que la autoridad registral esté en condiciones de determinar si se han cumplido o no con los requisitos para el registro del contrato colectivo y que los trabajadores efectivamente han externado su voluntad libre y manifiesta para acogerse a las reglas del contrato colectivo correspondiente.

5. Se propone también que si de la revisión de los documentos requeridos para el depósito de un contrato colectivo de trabajo, no sea concluyente la existencia de una empresa en operaciones o de trabajadores que realicen funciones esenciales permanentes o se sospechen irregularidades, se pueda solicitar el auxilio de los Inspectores de Trabajo para verificar la validez de los documentos recibidos y determinar si los requisitos fueron cumplidos.

6. Se propone que si se llegare a detectar la comisión de hechos violatorios a las normas laborales o exista una queja por parte de los trabajadores, el patrón o el sindicato en cuestión, en torno al proceso de verificación, se llevarán a cabo las investigaciones correspondientes, que incluirán entrevistas a una muestra representativa de los trabajadores afectados, para corroborar si la expresión de su voluntad por celebrar un contrato colectivo de trabajo se realizó sin interferencia de ninguna especie o persona. De comprobarse las irregularidades, se aplicarán las sanciones que correspondan en términos de la Ley, sin perjuicio de reponer el procedimiento de registro del contrato colectivo de trabajo.

7. Finalmente, en sintonía con los puntos que anteceden, también se plantea que los efectos de la presentación de un contrato colectivo impidan la prosecución de un emplazamiento a huelga por firma de contrato durante el periodo en que la autoridad se pronuncie sobre su procedencia y una vez declarado su depósito.

Actualizar las reglas para el desahogo de la prueba de recuento

En materia de disputas para determinar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en Tesis de Jurisprudencia que el recuento ofrecido en una contienda de titularidad de contrato colectivo de trabajo, con la satisfacción de determinados requisitos y garantías, permite el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, es decir, la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo.

Para lograr este fin, la autoridad registral debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho, proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical.

Por tal motivo, se propone establecer nuevas reglas y señalar con claridad cuáles serán las acciones y los plazos concretos que tendrán las partes y la autoridad registral, para el desahogo de esta prueba. En esencia, las directrices que habrán de regir en la materia, en caso de merecer la aprobación por parte de esta Soberanía, son las siguientes:

1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de los trabajadores con derecho a votar.
2. Asegurar que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica.
3. Adoptar las medidas que permitan contar con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta, otorgando la oportunidad procesal de manifestarse.
4. Constatar los mecanismos necesarios para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir en el recuento.
5. Asegurar que el cómputo final de los votos se realice de manera transparente y pública.
6. Otorgar el derecho de audiencia de las partes en materia de formulación del padrón y de la propia diligencia del recuento, otorgando plazos para la presentación de pruebas y la emisión de la resolución correspondiente.

Régimen transitorio

Para asegurar la adecuada instrumentación de estas modificaciones, se propone que los procedimientos que se encuentren en trámite al momento de entrar en vigor las reformas, se deberán concluir de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio y que dadas las acciones que tendrán que adoptarse para asegurar el correcto ejercicio y constatación de la voluntad de los trabajadores para participar en el contrato colectivo de trabajo, se propone un plazo de doce meses a partir de la publicación de las reformas, a efecto de que la autoridad registral esté en condiciones de hacer frente a las nuevas obligaciones en la materia.

Por lo anteriormente expuesto, el Ejecutivo Federal a mi cargo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esa Soberanía la siguiente Iniciativa de

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO. Se REFORMAN los artículos 390, 895, fracciones III y IV y 931, y se ADICIONAN los artículos 390 Bis, 390 Ter, 931 Bis y 931 Ter de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

"Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro, para efectos de su registro, ante la autoridad registral.

El contrato surtirá efectos, una vez que se haya otorgado el registro correspondiente.

A partir de la solicitud de registro de un contrato colectivo y durante el periodo en que la autoridad registral se pronuncie sobre su procedencia, al igual que una vez declarado su depósito, no procederá el emplazamiento a huelga por firma de contrato.

Artículo 390 Bis. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se llevará el siguiente procedimiento:

I. Los patrones deberán presentar ante la autoridad registral, lo siguiente:

- a) Copia del proyecto del contrato colectivo de trabajo.

Anexo 3

- b) Registro de nómina de los trabajadores, incluyendo una copia de comprobantes de pago, con una lista completa de los trabajadores en el centro de trabajo que desarrollen funciones esenciales y permanentes.
- c) Lista con descripción de los puestos de trabajo cubiertos por el contrato, que incluya el nombre, número de seguridad social, fecha de contratación, clasificación de trabajo de cada empleado a partir de la fecha del último periodo de pago previo al depósito del contrato.
- d) Copia del acta constitutiva de la empresa en la que se precise su objeto social; y
- e) Copia de los documentos fiscales que acrediten el pago de impuestos y de inscripción de los trabajadores al seguro social.

II. Una vez recibida la solicitud, la autoridad registral confirmará que:

- a) El lugar o centro de trabajo se encuentra en operaciones y que cuenta con trabajadores que realizan funciones permanentes y esenciales en la empresa.

Para tal efecto, se entenderá como funciones permanentes y esenciales de la empresa, aquéllas que están directamente relacionadas con el objeto social de la misma, de acuerdo con lo previsto en su acta constitutiva.

- b) Por lo menos veinte trabajadores que realicen funciones esenciales y permanentes en la empresa estén cubiertos por el contrato colectivo de trabajo inicial.
- c) Por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores que estén cubiertos por el contrato colectivo de trabajo inicial, apoyan al sindicato contratante; y
- d) Los trabajadores que estén cubiertos por el contrato colectivo de trabajo inicial recibieron copia del mismo, así como copia de los estatutos del sindicato y de la toma de nota de su directiva.

III. La autoridad registral dentro de los dos días siguientes a la recepción de los documentos descritos en la fracción I, notificará a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo de la solicitud del registro del contrato colectivo de trabajo y les entregarán tarjetas electrónicas o físicas para hacer constar y acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados en los incisos b), c) y d) de la fracción II.

La información de los trabajadores que constará en las tarjetas electrónicas o físicas es la siguiente:

- a) Nombres.
- b) Números de seguridad social,
- c) Descripciones de los puestos de trabajo.
- d) Fechas de contratación.
- e) Firmas.
- f) Confirmación de que han recibido copia del contrato colectivo de trabajo, de los estatutos del sindicato contratante y de la toma de nota de su directiva; y
- g) La confirmación de que apoyan al sindicato en cuestión.

IV. Para llevar a cabo el proceso de tarjetas electrónicas, se establecerá un portal de Internet seguro, con instrucciones, para que los trabajadores envíen la información a que se refiere la fracción anterior.

El procedimiento de tarjetas electrónicas iniciará a partir de la fecha en que se notifique a los trabajadores la solicitud de registro del contrato colectivo de trabajo y que contarán con cinco días para requisitar y devolver la información correspondiente a la autoridad registral;

V. Para realizar el proceso de tarjetas físicas, se entregarán las tarjetas de forma sellada con una fecha específica e instrucciones de devolución a los trabajadores que se encuentren cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, en las que deberá señalar la información a que se refiere la fracción III de este artículo.

Los trabajadores tendrán un plazo de diez días posteriores a la distribución para devolver a la autoridad registral dichas tarjetas, debidamente requisitadas. Las tarjetas serán devueltas vía correo ordinario o en forma personal en el centro de trabajo o ante la autoridad registral. Se podrá instruir a un funcionario para que recolecte las tarjetas en el centro de trabajo, en una fecha y hora determinada. Esta opción será notificada a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo. Una vez devueltas las tarjetas, serán selladas anotando la fecha de recepción correspondiente;

VI. La autoridad registral contará con cinco días contados a partir de la fecha en que concluya el plazo para la devolución de las tarjetas, para determinar si se cumplieron todos los requisitos previstos en la fracción II para el registro del contrato colectivo de trabajo. El resultado será notificado a las partes al día siguiente; y

VII. En caso de que la autoridad registral confirme el cumplimiento de los requisitos antes mencionados, otorgará el registro del contrato colectivo de trabajo inicial. Si la autoridad registral no está en posibilidad de confirmar el cumplimiento de los requisitos, negará el registro.

Artículo 390 Ter. En los casos en los que la revisión de los documentos requeridos para el registro de un contrato colectivo de trabajo no sea concluyente sobre la existencia de una empresa en operaciones o de trabajadores que realicen funciones esenciales y permanentes o se sospechen irregularidades, la autoridad registral solicitará el auxilio de los Inspectores de Trabajo para verificar la validez de los documentos recibidos y determinar si los requisitos fueron cumplidos.

En los casos en los que la revisión de documentos sugiera la comisión de hechos presuntamente ilegales o exista una queja por parte de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, el patrón o el sindicato en cuestión, en torno al proceso de verificación, la autoridad registral, en coordinación con la Inspección del Trabajo, llevarán a cabo una investigación.

Como parte de la investigación, los inspectores entrevistarán a una muestra representativa de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, lo suficientemente grande para asegurar su validez, seleccionada de manera confidencial y sin la presencia del patrón, para confirmar que dichos trabajadores llenaron libremente las tarjetas sin interferencia del sindicato ni de los patrones.

En los casos en los que la revisión de tarjeta sugiera que ciertas tarjetas electrónicas o físicas individuales presentan vicios o han sido alteradas o exista una queja por parte de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, el patrón o sindicato en cuestión, la autoridad registral, en coordinación con la Inspección del Trabajo llevarán a cabo una investigación entrevistando a quienes firmaron las tarjetas en cuestión de manera confidencial y sin la presencia del patrón, para confirmar que llenaron libremente las tarjetas sin interferencia del sindicato ni de los patrones.

Si cualquier investigación de las anteriormente mencionadas arroja evidencia relativa a fraude, interferencia, coerción o cualquier otra irregularidad de esta naturaleza, se aplicarán las sanciones que correspondan en términos de la Ley, incluyendo, en su caso las sanciones penales que correspondan, sin perjuicio de reponer el procedimiento a que se refieren las fracciones IV y V del artículo 390 Bis, según corresponda. Cualquier conducta inapropiada por parte de los servidores públicos con el propósito de demorar el proceso o de obstruir, impedir o influir en el resultado en favor de las partes involucradas, será sujeto a las sanciones establecidas en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 895.- ...

I. a II. ...

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en los artículos 931, 931 Bis y 931 Ter de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, se oirán los alegatos y se dictará resolución.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

Anexo 3

I. Se recabará oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores con derecho a votar.

Para tales efectos, se requerirá al patrón para que en un plazo de tres días posteriores a la presentación de la demanda, exhiba copia de la nómina de los trabajadores, listas de raya, asistencia y de los trabajadores afiliados al Seguro Social, o de cualquier otra institución de seguridad social. En todo caso, la información de los trabajadores deberá incluir:

- a) Sus nombres.
- b) Número de seguridad social.
- c) Descripción del puesto de trabajo; y
- d) Fecha de contratación.

Dentro de los dos días posteriores a recibir la información anteriormente detallada, se dará vista a las partes y señalará día, hora, lugar y condiciones para la celebración de la audiencia de ley, que se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes a la presentación de la demanda. Dicha fijación se notificará personalmente a las partes, cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia.

Durante la audiencia de ley, se tomará en consideración las manifestaciones y elementos que proporcionen las partes. De resultar necesario, se recabarán los informes del Instituto Mexicano del Seguro Social o de alguna otra institución de seguridad social, para la elaboración del padrón.

En la elaboración del padrón, no se considerarán a los trabajadores de confianza, ni a los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda o del escrito de emplazamiento de huelga.

En todo caso, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación de la demanda o del escrito de emplazamiento de huelga;

II. Para la aprobación de la versión final del padrón de trabajadores con derecho a voto y la fijación de la fecha, hora, lugar y condiciones para celebrar el recuento, se observará lo siguiente:

a) En caso de que no haya objeciones a las manifestaciones, elementos e informes proporcionados a que se refiere la fracción I, dentro de los dos días posteriores a la conclusión de la audiencia de ley, se aprobará una versión final del padrón, del cual se dará vista a las partes y señalará día, hora, lugar y condiciones para la celebración del recuento y se notificará a las partes.

El recuento se llevará a cabo entre los cinco y diez días posteriores a la notificación a las partes.

b) De existir objeciones a las manifestaciones, elementos e informes proporcionados a que se refiere la fracción I, se notificará a las partes de inmediato y se celebrará una audiencia dentro de los tres días siguientes a la recepción de las objeciones. En caso de que existan pruebas que requieran especial desahogo, se tramitarán en un plazo máximo de cinco días, dentro de los cuales se resolverán las objeciones.

Dentro de los dos días posteriores a la conclusión de la audiencia de objeciones, se aprobará la versión final del padrón, se dará vista a las partes y se señalará la fecha, hora, lugar y condiciones del recuento, lo cual se notificará a las partes.

c) De existir objeciones sobre la fecha, hora, lugar o condiciones para celebrar el recuento, se celebrará una audiencia de acuerdo con los plazos establecidos en el inciso b), fracción II de este artículo. Dentro de los dos días posteriores a la conclusión de la audiencia, se confirmará o modificará la fecha, hora, lugar y condiciones del recuento, lo cual se notificará a las partes.

El recuento se llevará a cabo entre los cinco y diez días posteriores a la notificación a las partes;

III. Invariablemente, asegurará que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica.

Anexo 3

En cada caso se considerará la pertinencia de que pueda ser en el domicilio de la empresa donde los trabajadores prestan sus servicios, siempre y cuando no exista objeción fundada de alguno de los sindicatos en conflicto;

IV. Se cerciorará de que el día en que tenga verificativo el recuento se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta.

Para tal efecto, se realizarán las siguientes acciones:

- a) Se otorgará a los sindicatos en conflicto la oportunidad de manifestar si es su deseo que las boletas que serán utilizadas en la diligencia, contengan los logotipos que los identifican.
- b) Se dispondrá del número de mamparas suficientes, cuyas características físicas garanticen la secrecía del voto personal, libre y directo emitido por cada uno de los trabajadores.
- c) Se proporcionarán urnas transparentes que serán armadas antes del inicio de la diligencia en presencia de los representantes de los sindicatos en contienda y de la empresa. Las urnas serán colocadas en un lugar seguro y permanecerán a la vista de todos los presentes hasta la conclusión de la diligencia y cierre del acta respectiva;

V. Se instrumentarán las medidas pertinentes para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento.

Los servidores públicos con facultades de fe pública que intervengan en la diligencia, antes del ejercicio del voto, verificarán la identidad del trabajador con instrumento que otorgue plena certeza como, credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral; pasaporte vigente; cédula profesional; cartilla del Servicio Militar Nacional o licencia para conducir vigente.

Sólo se autorizará que la identidad de los trabajadores se acredite con otro instrumento, por ejemplo, con la credencial expedida por la empresa, siempre y cuando los sindicatos en conflicto lo acuerden expresamente y así se asiente en el momento de la diligencia;

VI. El cómputo final de los votos se hará por el servidor público que conduzca el desahogo de la diligencia, invariablemente de manera transparente y pública, en presencia y a la vista de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados. Además, levantará acta circunstanciada en la que se asiente el resultado del recuento; y

VII. El resultado del recuento será notificado a las partes al día siguiente.

Artículo 931 Bis. Si las objeciones presentadas se refieren a cuestiones distintas a la conformación del padrón o a la fecha, hora, lugar y condiciones para celebrar el recuento, tales como las que se refieren a los requisitos de procedibilidad o legitimidad u otros incidentes, se resolverán dichas objeciones independientemente de la celebración del recuento. El desahogo del recuento no estará supeditado a la resolución de las objeciones a que se refiere este artículo. La resolución de las objeciones tampoco impedirá o retrasará de alguna manera el recuento, mismo que podrá ser celebrado antes o después de la resolución de las objeciones.

Para la resolución de las objeciones a que se refiere este artículo, se observarán las reglas siguientes:

- I. Dentro de los dos días posteriores a la recepción de las objeciones, se notificará a las partes;
- II. Dentro de los tres días posteriores a la recepción de la notificación, las partes realizarán manifestaciones respecto de las objeciones planteadas;
- III. Se llevará a cabo la audiencia un día después de haber recibido las manifestaciones citadas en la fracción anterior; y
- IV. La audiencia de desahogo de pruebas no durará más de cinco días, a menos que cualquiera de las partes ofrezcan pruebas que requieran de especial desahogo, tales como testigos, peritos o resultados de inspecciones judiciales, en cuyo caso se podrá contar con un periodo adicional máximo de diez días para concluir la audiencia.

Artículo 931 Ter. Dentro de los tres días posteriores a la notificación a las partes de los resultados del recuento, se emitirá el laudo que declare al ganador de la titularidad, a menos que existan objeciones pendientes, incluyendo las que se hayan presentado dentro de una fecha límite de dos días posteriores a la celebración del recuento.

En el caso de las objeciones pendientes a que se refiere el artículo 931 Bis, se celebrará una audiencia de acuerdo con los plazos establecidos en el referido artículo. El laudo se emitirá dentro de los tres días posteriores a la conclusión de la audiencia correspondiente. Dentro de los dos días posteriores a la emisión del laudo, se notificará directamente a las partes.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los procedimientos que se encuentren en trámite al momento de entrar en vigor el presente Decreto, deberán concluirse de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

Tercero. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto, se contará con un plazo de doce meses, para instrumentar las acciones conducentes a que se refiere el artículo 390 Bis."

Reitero a Usted la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

En la Ciudad de México, a veintiocho de abril de dos mil dieciséis.

EL PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENRIQUE PEÑA NIETO

Fuente: Secretaría de Gobernación.

En: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87480/LEY_FEDERAL_DEL_TRABAJO.pdf



TARIFAS DE PAGO DE DERECHOS 2016	
Por la recepción y estudio de la solicitud y, en su caso, la expedición de documento migratorio que acredite la condición de estancia:	
Visitante con permiso para realizar actividades remuneradas	\$2,700.00
Visitante con fines de Adopción	\$2,620.00
Residente Temporal	
a) Hasta por un año	\$3,596.00
b) Dos años	\$5,389.00
c) Tres años	\$6,825.00
d) Cuatro años	\$8,089.00
Residente Permanente	\$4,383.00
Cambio de condición de estancia	
Recepción y estudio de la solicitud, y en su caso, la autorización del cambio de Condición de Estancia	\$1,149.00
Certificados, permisos o autorizaciones	
Certificado para constatar la situación migratoria	\$368.00
Permiso de salida y regreso al país	\$368.00
Autorización para realizar actividades remuneradas al Residente Temporal y al Residente Temporal Estudiante	\$2,700.00
Para más información ingresa a: www.gob.mx/inm o llama al: 01 800 00 46264	

Fuente: Instituto Nacional de Migración.

En: <http://www.gob.mx/inm/documentos/tarifas-vigentes-2016>

Solicitud vía electrónica de permiso de trabajo en México

Tipo de trámite

¿Qué desea hacer?*

Obtener permiso para trabajar ▼

Especifique*:

Seleccione ▼

Datos del extranjero (conforme a pasaporte o documento de identidad)

Conozco mi NUE 

CURP:

Nombre(s)*:

Apellido(s)*:

Sexo*:

Seleccione ▼

Fecha de nacimiento*:

dd/mm/aaaa 

Estado civil actual:

Seleccione ▼

País*:

Seleccione ▼

Estado, provincia o departamento*:

Nacionalidad actual*:

Seleccione ▼

Domicilio del extranjero en México

Código postal*:

Estado o Distrito Federal*:

Seleccione ▼

Municipio o Delegación*:

Seleccione ▼

Colonia*:

Ej. Colonia Centro

Calle*:

Ej. Avenida Reforma

Número exterior*:

Número interior:

Lada:

Teléfono fijo:

Datos del empleador

Si presenta oferta de empleo, proporcione el número de constancia de inscripción o expediente básico:

Correo electrónico para notificar al promovente

Agregue la dirección de correo electrónico en donde se recibirán las notificaciones asociadas a su trámite.

Correo electrónico*:

Correo electrónico (confirmación)*:

Pasaporte o documento con el que se identifica el extranjero

Documento de identificación*:

Número de documento*:

País de expedición*:

Fecha de expedición:

Fecha de vencimiento:

Fuente: Instituto Nacional de Migración.
En: <https://www.inm.gob.mx/tramites/publico/internacion.html>

Actividades Organizadas en México en el Marco del ACLAN 1994-2005

FECHA	ACTIVIDAD	LUGAR
29 y 30 de septiembre de 2004	Taller "El Apoyo al Crecimiento Económico a través de Servicios de Empleo Efectivos"	Cancún, Quintana Roo
8 de septiembre de 2004	Taller trinacional sobre reconocimientos trinacionales a empresas de excelencia	México, D.F.
24-26 de agosto de 2004	Seminario de Ergonomía sobre Buenas Prácticas de Trabajo en la Industria Automovilística.	México, D.F.
2-6 de agosto de 2004	Curso de capacitación a inspectores de STPS, impartido por OSHA. En materia de seguridad a maquinaria y manejo de recipientes sujetos a presión.	México, D.F.
12-15 de julio de 2004	Reunión Bilateral sobre Mediciones de la Productividad y Proyecciones de Empleo en EUA y México, BLS- DGIET.	México, D.F.
26-28 de agosto de 2003	Seminario sobre las mejores prácticas en la Industria de la Construcción.	México, D.F.
26 de agosto de 2003	Taller sobre comunicación de riesgos químicos.	México, D.F.
26 de agosto de 2003	Taller sobre cooperación México-EUA en materia de derechos laborales de los trabajadores migratorios en América del Norte.	México, D.F.
25 de agosto de 2003	Tercera reunión del Grupo de Trabajo Trilateral de Expertos Gubernamentales sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo.	México, D.F.
21-22 de agosto de 2003	Seminario sobre vinculación de competencias laborales y el mundo educativo en América del Norte	México, D.F.
4 - 8 de agosto de 2003	Curso de capacitación para inspectores, impartido por OSHA, en materia de generación de energía eléctrica y combate contra incendios y seguridad de vida.	México, D.F.
26 de junio de 2003	Reunión para la revisión de las recomendaciones de la misión técnica estadounidense para la modernización del Catálogo Nacional de Ocupaciones.	México, D.F.
23-25 de junio de 2003	Taller sobre la clasificación ocupacional estandarizada en EUA	México, D.F.
16-17 de junio de 2003	Seminario sobre buenas prácticas en la industria manufacturera	México, D.F.
20 de marzo de 2003	Seminario Trilateral: Juntas Laborales en América del Norte	Monterrey, Nuevo León.
10 -12 de marzo de 2003	Seminario para el intercambio de experiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y programas voluntarios	Cd. Juárez, Chihuahua y El Paso, Texas.
8-9 de julio de 2002	Reunión Bilateral del Grupo de Expertos Gubernamentales en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo	México, D. F.
15-19 de octubre de 2001	Simpósio sobre Seguridad y Salud en la industria.	México, D. F.

Anexo 6

31 de mayo de 2001	Taller "La Protección de los derechos laborales de los trabajadores migratorios en EUA.	Ciudad de México.
16-18 de mayo de 2001	Quinta Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte	México, D. F.
30 de junio de 2000	Seminario "La Libertad Sindical en México"	Tijuana, Baja California
30 de mayo 2000	Seminario "La protección de los Derechos Laborales de la Mujer"	Puebla, Puebla
18-22 de mayo 2000	Cuarta Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte	México, D. F.
24-25 de febrero de 2000	Tercer Seminario sobre Productividad e Ingresos en América del Norte	Ciudad de México.
18 de agosto de 1999	Seminario "Los Derechos Laborales y la Protección de las Mujeres Trabajadoras en América del Norte"	Reynosa, Tamaulipas
21-22 de junio 1999	Conferencia sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Industria Embotelladora	México, D. F.
27-28 de mayo 1999	Tercera Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte	Monterrey , Nuevo León
1-2 de marzo 1999	Conferencia sobre la "Protección de las Mujeres Trabajadoras en América del Norte"	Mérida, Yucatán
11-12 de marzo de 1999	Reunión Bilateral (DGSHT y OSHA) para revisar el documento "Comparación de Programas de Seguridad e Higiene en México y EUA"	México, D. F.
18-22 de mayo de 1998	Segunda Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte	México, D.F.
5-8 de mayo de 1998	Seminario México-EUA-CAN, Normatividad y acciones preventivas en seguridad e higiene en el trabajo	Ciudad Juárez, Chihuahua, México
1-2 de abril 1998	Seminario sobre: "Evolución de los Mercados Laborales y el Papel de los Gobiernos"	Guadalajara, México
2-6 de junio de 1997	Primera Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte	México, D.F.
23-25 de abril 1997	Conferencia trinacional sobre: "Las mujeres y el trabajo en el siglo XXI"	Querétaro, México
29 de feb-1º. de marzo de 1996	Tercer Seminario sobre Procedimientos de Registro de Asociaciones Sindicales, participación de los sectores Gubernamental, Laboral y Empresarial de los tres países.	Monterrey, Nuevo León, México.
25-26 de marzo 1996	"Sesión de planeación sobre seguridad e higiene en el trabajo"	Ciudad de México
13 y 14 de septiembre de 1995	Primer Seminario sobre Procedimientos de registro de Asociaciones Sindicales, participación de representantes del gobierno, de México, EUA y Canadá.	México, D. F.
13 de julio 1995	Seminario de familiarización sobre seguridad e higiene en el trabajo	Ciudad de México
21-22 de junio 1995	Seminario Internacional: "Aspectos de igualdad en el centro de trabajo"	Ciudad de México
24-25 de octubre 1994	Taller sobre: "Tendencias e indicadores de la productividad"	Ciudad de México

Anexo 6

20-22 de septiembre 1994	Curso de capacitación sobre: "Identificación de riesgos para especialistas en higiene industrial"	Guadalajara, México
28-29 de septiembre 1994	Seminario técnico sobre seguridad e higiene en la industria de la construcción	Ciudad de México
13-15 de septiembre 1994	Curso de capacitación sobre: "Inspecciones de accidentes"	Monterrey, México
12-13 de septiembre 1994	Seminario sobre: "Estadísticas de seguridad e higiene en el trabajo"	Ciudad de México
30 agosto – 1 sep. 1994	Curso de capacitación sobre: "Higiene industrial"	Guadalajara, México
23-25 de agosto 1994	Sesión de capacitación sobre: "Seguridad e higiene en la industria de la construcción"	Monterrey, México
28-30 de junio 1994	Curso sobre: "Peligros biológicos"	Ciudad de México
2-3 de junio 1994	Seminario técnico sobre: "Micronegocios y el sector informal en América del Norte"	Ciudad de México
Abril 1994	Curso de capacitación sobre: "Equipo de muestreo de aire"	Ciudad de México
22-24 de febrero 1994	Curso sobre: "Principios de ergonomía"	Mexicali, México
21-25 de febrero 1994	Curso de capacitación sobre: "Muestreo y análisis de laboratorio de contaminantes suspendidos en el aire"	Ciudad de México

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Unidad de Asuntos Internacionales.
 En: http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/aclan.htm