



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ACATLAN**

**LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO
A LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS**

TESIS PROFESIONAL

que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

MARCO CARLOS PACHECO VILLEGAS

M-0018275

MEXICO, D. F.

1980



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.

A MIS PADRES:

ELENA Y RAUL, por su ternura, bondad y apoyo que me han brindado a lo largo de toda mi vida, siendo un estímulo constante para mi preparación y desarrollo profesional.

A MIS HERMANAS:

ROSA ELENA y ALMA LAURA, como un eficiente para su vida futura.

A MIS ABUELITAS:

PETRA VARGAS VDA. DE PACHECO
LUCIA RAMIREZ VDA. DE VILLEGAS
con todo cariño y respeto.

A LOS SEÑORES LIOS.:

DIONISIO URIBE ALVAREZ
GONZALO FRIAS LOYOLA
ARTURO ARCINIEGA GARCIA
ALFREDO BELTRAN SANTANA
por sus consejos que hicieron posible tanto la realización de mi vida - profesional asi como de esta tesis.

A MIS TIOS:

Con todo cariño:

MANUEL	Y	GRACIELA
MIGUEL	Y	LUZ
LUIS	Y	GLORIA
RAUL	Y	ELENA
HECTOR	Y	SUSANA
FRANCISCO	Y	JOSEFINA
MARIO		
SERGIO		
TRINIDAD		

A MIS PRIMOS :

MANUEL	ARTURO	RAUL
OLGA	HUGO	VERONICA
ALEJANDRO	TERESA	GUSTAVO
FELIPE	ANTONIO	PATRICIA
JOSEFINA	JESUS	JOSE
LUIS	SUSANA	CONSUELO
JORGE	MA. ELENA	GUADALUPE
LILIA	MONICA	ALFREDO
MIGUEL	ERICA	LUCIA
MARCOS	JORGE	

A LA FAMILIA MONROY, especialmente a el.
Dr. MARIO MONROY, por sus consejos y es-
tímulos que me han servido para alcanzar
la meta deseada.

A LA SRITA. LIC. BEATRIZ ALBA MONROY, por
su tenacidad y esmero, infundiendo a mi -
persona seguridad y responsabilidad.

A LA SRITA. DOLORES MORA MURGUIA,
DULCE MA. GONZALEZ
ESTELA PARADA BOITIER, por
haber realizado la mecanogra-
fía de éste trabajo.

AL JOVEN JESUS SALGADO MUNGUIA, por la
traducción de los folletos u-
tilizados en ésta tesis.

LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DE LOS TRABAJADORES
MIGRATORIOS

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO MIGRATORIO

- a) Edad Antigua. .
- b) Edad Media.
- c) Epoca Moderna y Contemporanea.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO DE TRABAJO MIGRATORIO

- a) Concepto de Migración.
- b) Concepto de Emigración.
- c) Concepto de Inmigración.
- d) Emigración e Inmigración de trabajadores.
- e) Causas Fundamentales de la Migración: Sociales, Políticas, Económicas y Naturales.
- f) Concepto de País Exportador de mano de obra e Importador de la misma.
- g) Tipos de trabajo Migratorio: Agrícola, Explotación Artesanal y Marítimo.
- h) Similitud entre los Países ricos y el fenómeno Patronal y Países Pobres del Fenómeno Laboral.

CAPITULO TERCERO

LOS TRABAJADORES MIGRANTES

- a) Situación Laboral.
- b) O.I.T. Organización Internacional del Trabajo.
- c) Convenios Internacionales.
- d) México como país exportador de mano de obra migrante.

CAPITULO CUARTO

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA MEJORAR LAS
CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

- a) Servicios Medicos Adecuados.

M-0018275

- b) Servicios Culturales y Sociales para adaptar al trabajador al ambiente del país de que se trate.
- c) Servicios Familiares para mantener al Trabajador en contacto con su familia y procurar que ésta - lo visite.
- d) Unificación de criterios en cuanto a las prestaciones de contenido económico (riesgos de trabajo), pensiones y jubilaciones.
- e) Conflictos de Aplicación de la Seguridad Social a los Trabajadores Migrantes.

CAPITULO QUINTO

SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN - CUANTO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

- a) Estados Unidos Americanos.
- b) Naciones Europeas.
- c) Países Arabes.
- d) Naciones Latinoamericanas.

CAPITULO SEXTO

CONGRESOS, CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

CAPITULO SEPTIMO

PROPOSICIONES

- a) Mayor intervención de la Asociación Internacional de Seguridad Social en cuanto a la uniformidad de las prestaciones en los países exportadores e importadores de mano de obra.
- b) Intercambio constante de información entre las - instituciones de Seguridad Social en los países exportadores e importadores de mano de obra.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

I N T R O D U C C I O N

Desde la Edad Antigua la migración ha jugado un papel muy importante dentro del desarrollo de cualquier País. Es por ello, que la presente Tesis pretende dar una visión más clara, amplia y profunda acerca de lo que esto significa; para ello, en primer lugar se dan los antecedentes históricos de las diversas épocas por las que ha pasado la humanidad (Edad Antigua, Edad Media, Época Moderna y Contemporánea).

Posteriormente a ésto, se dan los conceptos tanto de migración así como de emigración e inmigración, lo cual nos servirá de base para poder establecer sus causas fundamentales (sociales, políticas, económicas y naturales).

Tomando ya como antecedentes todo lo anteriormente expuesto, se procede a tratar directamente sobre la definición del concepto de País exportador como importador de mano de obra, la similitud entre los Países ricos y el fenómeno patronal y los Países pobres y el fenómeno laboral, así como los tipos de trabajo migratorio, por medio de los cuales se podrá establecer su situación laboral en el País que presten sus servicios.

Posteriormente se procede a definir el papel que juega la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.), explicándose en que consiste sus funciones dentro del trabajo migratorio, específicamente en cuanto a los convenios internacionales.

Este aspecto sobresaliente es el estudio de México como País exportador de mano de obra, dándose causas y los beneficios que esto puede implicar

al País.

Por otro lado se exponen en primer lugar la importancia que tiene la Seguridad Social como forma para mejorar las condiciones del trabajador migrante, y en segundo lugar, en contra posición a lo primero - las vicisitudes que se presentan al aplicar esta seguridad social.

Cada País, dependiendo del nivel de desarrollo que tenga, será la forma de prestaciones que dé a los trabajadores migrantes; estas formas se explican tomando como modelo a diferentes Países de todo el mundo con diversos niveles de desarrollo, así como su actitud ante la emigración, la forma en que atraen a los trabajadores y la forma en que los controlan.

Como último punto, se dan las proposiciones para mejorar las prestaciones de los trabajadores, y las formas en que esto se puede lograr.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO MIGRATORIO

A) EDAD ANTIGUA.- En la antigüedad, el fenómeno migratorio no era un gran problema que ameritase una reglamentación ordenada y sistemática, pues generalmente esos movimientos se hacían en grandes grupos obligados a emigrar debido a invasiones de pueblos más poderosos.

En el Imperio Romano, cuna del Derecho, se elaboró un conjunto de normas, creando un derecho especial para los extranjeros que se encontraban en Roma, llamándose a este derecho, *Ius Gentium*, pero más bien estas normas no regían el movimiento de los hombres a través de las marcas romanas, sino sólo los actos de los extranjeros que llegaban por el Derecho *Ius Gentium*.

Más tarde, a pesar de la creación de vastos imperios, los movimientos a que nos referimos no alcanzaron sin embargo ningún interés, puesto que la fuerza arrolladora del Imperio, sujetaba a su antojo a todos los demás Estados pequeños, desconociendo en lo absoluto sus fronteras.

Después de la formación de otros Estados y el nacimiento de las teorías sobre la soberanía, se empiezan a vislumbrar algo sobre la soberanía y el movimiento de los hombres a través de las fronteras, pero no encontramos ningún punto que pueda llevarnos a creer que ya existía alguna norma para regir estos movimientos.

Al contrario, notamos que el paso del hombre, de una frontera a otra se hacía libremente y en su nuevo País podría dedicarse a la activi -

dad que más convenía a sus intereses.

Asimismo, las migraciones se ven favorecidas por las grandes ferias, las guerras internas, los cambios de soberanía, el llamado de un rey o de un señor cualquiera para atraer gente que cultivara sus tierras. Además de las migraciones consideradas voluntarias, la Historia ha concedido otras que podemos denominar forzadas u obligadas, y dentro de éstas incluimos principalmente la esclavitud.

- B) EDAD MEDIA.- En los siglos XV y XVI, el descubrimiento de nuevos mundos a través de los mares, mostró al mundo europeo nuevos campos de actividad y más tarde, cuando la tiranía y la revolución y agitaciones religiosas se surgieron en varios Estados europeos (principalmente en Inglaterra) obligaron a sus nacionales a buscar en esas tierras descubiertas, un campo para el desarrollo libre de todas sus actividades e ilusiones; grupos organizados de emigrantes salieron del viejo mundo y entre ellos los " peregrinos " y los " cuaqueros " que llegaron a bordo del May Flower, fundaron en el norte de América a fuerza de su sangre y su trabajo un País, que son los Estados Unidos de América, formado esencialmente a consecuencia de los movimientos emigratorios europeos.

En este País y viendo el interés de su población, se dió libre entrada a toda persona que quisiera radicarse dentro de su territorio, primero como colono y más tarde como ciudadano, pero a medida que la aglomeración humana fue aumentándose, se empezó a sentir la necesidad de cerrar sus fronteras, dejando entrada tan sólo a aquellas personas, que después de un minucioso estudio se consideraban de beneficio a su País.

Ya no se quería dentro de su territorio material humano, sino más bien, hombres escogidos por su cultura, sus virtudes o su riqueza, para el en grandecimiento económico, social y cultural de ese País.

Así pues, el descubrimiento del Continente Americano en 1492, viene a ser una nueva etapa para las corrientes migratorias de la humanidad, - constituyendo una nueva fase en la historia de las migraciones.

En 1798, poco antes de las grandes migraciones contemporáneas, Malthus, en su famoso " Ensayo sobre el principio de la población ", considera a la emigración como un remedio insuficiente para la superpoblación y estima que el Estado se considere prudente; debe de abstenerse tanto de frenarla como de alentarla.

- C) EDAD MODERNA Y CONTEMPORANEA.- Epoca llamada de la gran industria o de la Revolución Industrial, ya que en el siglo XVII hubo considerable desarrollo industrial, sobre todo en Inglaterra.

Pero realmente donde partió el interés por reglamentar los movimientos humanos fue en Europa, en las postrimerías del siglo XIX y en el resto del mundo a principios del siglo presente.

Los estudios económicos que empezaron a tomar el elemento hombre como factor de producción, dió origen a que el movimiento de ese factor fuera reglamentado como medio de riqueza, por eso el intercambio entre todos los Países del mundo del material humano, ha dado base a una economía especial fundamentada en estos movimientos migratorios.

En la reglamentación que se hizo sobre el paso del hombre a través de las fronteras, se tiende a equilibrar los factores de la producción en base al bienestar económico y así tenemos países de pequeño territorio (factor tierra) conteniendo una gran aglomeración humana (factor trabajo y capital) cerrando por completo sus puertas a la inmigración, en cambio nos encontramos también con Países de bastísimos territorios y por consiguiente, desprovistos de población y dejan abierta la puerta a la inmigración.

En el año de 1921 y patrocinados por la Oficina Internacional del Trabajo con residencia en Ginebra, Suiza, se llevó a cabo la primera conferencia que además de la importancia que le corresponde por iniciar estos trabajos, tuvo la de reunir en un momento, todo lo que sobre migración se había hecho en el mundo.

A partir del año de 1922, es cuando realmente este asunto de las migraciones se ha entrado en actividad, en una actividad legislativa cada vez mayor, por lo que todos los Estados siguen con atención estos problemas y tratan de encontrarle la mejor resolución, creando para el efecto, Leyes y Tratados que reglamenten la migración.

C A P I T U L O II

CONCEPTO DE TRABAJO MIGRATORIO

Para poder definir lo que se entiende por Trabajo Migratorio, debemos especificar el problema técnico, que estriba en la complejidad y en la relativa indeterminación de la noción "Migrante". Al definir a éste, como un viajero internacional, el cual se desplaza ya sea para ocupar durante determinado tiempo un empleo civil en un País que no sea el de su residencia habitual (trabajador migrante), ya sea para establecerse permanentemente sin objetivo profesional inmediato (migrante no trabajador), es evidente que no se precisa el concepto en forma que permita establecer criterios, acerca del cual sería el término adecuado para definir concretamente al trabajo migratorio, es decir; es obvio que una mayor precisión al respecto, conduce necesariamente a la formulación de definiciones que sólo pueden abarcar aspectos particulares del fenómeno migratorio; pero bien se podría buscar la definición con el concepto señalado anteriormente. Así pues, el trabajo migrante significa toda persona que emigra de un País a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, pero incluye a la persona normalmente admitida solamente con fines absolutamente de trabajo.

- A) CONCEPTO DE MIGRACION.- Sustancialmente las concepciones que se tienen sobre la migración coinciden, pero no exactamente. Según el Diccionario Hispánico Universal, señala: " Migración es la acción y efecto de pasar de un País a otro para establecerse en él " (1).

La Real Academia Española señala un concepto de Migración, idéntico al anterior. En el nuevo Larousse Illustrado, se consagra como Migración " El desplazamiento de individuos de un sitio por razones económicas, sociales e políticas ". (2)

Así pues, el traslado de hombres de un País a otro con el fin de radicarse en este último, es considerado desde dos puntos de vista diferentes; el País del cual sale, lo considera emigrante, y en este concepto se denomina a este hecho Inmigración.

Migración es el concepto que abarca dos fenómenos: Emigración e Inmigración y todo lo relativo al movimiento humano de un lugar a otro. Veremos más adelante que es lo que se entiende por migración, emigrante, inmigración e inmigrante.

Estos fenómenos en la antigüedad no eran grandes problemas que ameritaban una reglamentación ordenada y sistemática, pues generalmente esos movimientos humanos se hacían en grandes grupos, obligados a emigrar, debido a las invasiones de los pueblos más poderosos.

Pero realmente donde partió el interés por reglamentar los movimientos humanos, fue en Europa, en las postrimerías del siglo XIX, y en el resto del mundo, a principios de este siglo.

Por lo que se refiere a los asuntos de origen migratorio corresponde a la Secretaría de Gobernación:

- 1.- Organizar y coordinar los distintos servicios migratorios.
- 2.- Vigilar la entrada y salida de los nacionales y extranjeros y revisar la documentación de los mismos.
- 3.- Aplicar la Ley General de Población y su Reglamento.

Los Servicios de Migración serán: Interiores y Exteriores.

El primero de ellos estará a cargo de las oficinas establecidas por la -- Secretaría, por los miembros del Servicio Exterior Mexicano y las demás - Instituciones que determinen la Secretaría de Gobernación, así mismo, la - Secretaría está facultada para fijar los lugares determinados para el - tránsito de personas y regular el mismo, previa opinión de la Secretaría - de Hacienda y Crédito Público, Comunicaciones y Transportes, Relaciones - Exteriores, Salubridad y Asistencia, como también en algún caso, la de - Marina.

En cuanto al Tránsito Internacional de personas por Puertos, Aeropuertos - y fronteras, sólo podrá efectuarse por los lugares designados para ello y dentro del horario establecido, con la intervención de las Autoridades mi - gratorias, así pues, todo lo relativo a la vigilancia e inspección de per - sons en tránsito por aire, tierra y mar, cuando tenga el carácter de in - ternacional, queda también a cargo del Servicio de Migración con excep -

ción de las funciones de sanidad, aunque el Servicio de Migración tiene prioridad, en cuanto al de sanidad, para inspeccionar la entrada o salida de personas en cualquier forma que lo hagan, ya sea en transportes nacionales o extranjeros, marítimos, aéreos o terrestres, en las Costas, Puertos, Fronteras y Aeorpuertos de la República.

B) CONCEPTO DE EMIGRACION.- Para el Diccionario de la Real Academia Española, al hablar de Emigración, lo hace desde el punto de vista del tiempo y del objeto.

1.- Por el tiempo.- Existe Emigración " cuando un conjunto de habitantes de un País trasladan su domicilio a otro, por tiempo limitado o en ocasiones, temporalmente " . (3)

2.- Por el objeto.- La Emigración es " aquella en que el emigrante va, no a establecerse en el País, sino a realizar en él, ciertos trabajos y después volverse a su Patria " . (4)

(3) (4) DICCIONARIO HISPANO UNIVERSAL

TOMO I, W.M. Jackson, Inc. Editores Pág. 513

Así pues, podemos definir que la Emigración consiste en que los mexicanos y extranjeros que salgan del País, con el propósito de residir en el extranjero ya sea temporal o permanentemente, serán Emigrantes.

Por lo que se refiere a la emigración, corresponde a la Secretaría de Gobernación :

1.- Investigar las causas que den o puedan dar origen a la Emigración de nacionales y dictar medidas para regularla.

2.- Dictar medidas en colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores, tendientes a la protección de los Emigrantes Mexicanos.

Las personas que pretenden salir del País, están obligadas además de los requisitos de migración, a los siguientes:

1.- Identificarse y presentar a la Autoridad de Migración correspondiente, las informaciones personales o para fines estadísticos que los requieran.

2.- Ser mayores de edad, o si no lo son, o están sujetos a interdicción, ir acompañado por las personas que ejerzan sobre ellos la Patria Potestad o la Tutela en su caso, o acreditar el permiso concedido al efecto por dichas personas o por Autoridades competentes.

3.- La comprobación, si se trata de mexicanos que puedan cumplir los requisitos para entrar al País donde se dirijan y las Leyes del mismo.

4.- Solicitar de la Oficina respectiva la documentación correspondiente y pre-entarla a las Autoridades migratorias del lugar donde se pretende salir y no estar sujeto a proceso o a prófugo de la justicia.

Quando se trate de trabajadores mexicanos, será necesario que comprueben ir contratados por temporalidades obligatorias para el patrón o contratista y con salarios suficientes para satisfacer sus necesidades.

El personal de Migración exigirá las condiciones de trabajo por escrito, aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebraron, y visados por el Cónsul del País donde deban prestarse los servicios;

El traslado en forma colectiva de los trabajadores mexicanos, deberá ser vigilada por el personal de la Secretaría de Gobernación, a efecto de hacerse cumplir las Leyes y Reglamentos.

- C) CONCEPTO DE INMIGRACION.- Para el Diccionario Hispano Universal, establece como Inmigración: " La acción de llegar a un País para establecerse en él, los que estaban conciliados en otro ". (5)

El nuevo Larousse nos dice; La Inmigración es: " La llegada de personas a un País para establecerse en él ". (6)

Entonces la Inmigración es la entrada de mexicanos extranjeros al País, bajo el estudio previo demográfico a cargo de la Secretaría de Gobernación correspondiente al número de extranjeros cuya internación podrá permitirse al País, ya sea por actividades o por zonas de residencia. Los permisos de internación se otorgarán preferentemente a científicos y técnicos, así como a los inversionistas.

La Secretaría de Gobernación podrá negar a los extranjeros, la entrada al País o el cambio de calidad o característica migratoria por cualesquiera de los motivos siguientes:

- 1.- Que no exista reciprocidad internacional
- 2.- Lo exija el equilibrio demográfico nacional
(S) Diccionario Hispánico Universal W.M. Jackson Inc.
Edit. TOMO I Pág. 815 Obra citada.
- 3.- No lo permitan las cuotas a que se refiere el Artículo 32 de la Ley General de Población.
- 4.- Se estima lesivo para los intereses económicos de los nacionales.
- 5.- Hayan observado mala conducta durante su estancia en el País o tengan malos antecedentes en el extranjero.
- 6.- No se encuentren físicos o mentalmente sanos a juicio de la Autoridad Sanitaria.

Los extranjeros podrán internarse legalmente en el País de acuerdo con las siguientes cualidades.

- a) No Inmigrantes.
- b) Inmigrante.

El no Inmigrante es el extranjero que con permiso de la Secretaría de Gobernación se interna al País temporalmente dentro de algunas de las siguientes características:

- 1.- Turista.- Con fines de recreo o salud, para actividades artísticas, culturales o deportivas, no remuneradas ni lucrativas de alguna, con temporalidad máxima de seis meses improrrogables.
(6) NUEVO LAROUSSE ILUSTRADO, PÁGS. 514 Obra citada.

- 2.- Visitante.- es aquella que se dedica al ejercicio de alguna actividad lucrativa o no, siempre que sea lícita y honesta con autorización para permanecer en el País hasta por seis meses prorrogables por una sóla vez por igual temporalidad, excepto si durante su estancia vive de sus recursos traídos del extranjero de las rentas que estas produzcan o de cualquier ingreso proveniente del exterior o para actividades científicas, técnicas, artísticas o similares, en que podrá concederse dos prórrogas más.
- 3.- Transmigrante.- Persona que encuéntrase en tránsito hacia otro País y que podrá permanecer en Territorio Nacional hasta por treinta días.
- 4.- Consejero.- Para asistir a Asambleas o Sesiones de Consejo de Administración de Empresas para prestarles asesoría y realizar temporalmente funciones propias de sus facultades, su autorización será hasta por seis meses improrrogables con permiso de entradas y salidas múltiples, y la estancia dentro del País en cada ocasión podrá ser hasta de treinta días improrrogables.
- 5.- Asilado Político.- Para proteger su libertad o su vida de persecuciones políticas en su País de origen, autorizado por el término que la Secretaría de Gobernación juzgue conveniente, atendiendo a las circunstancias que cada caso concurran.

6.- Estudiante.- Para iniciar, completar o perfeccionar estudios en Plantes educativos o Instituciones Oficiales, con prórrogas anuales y con autorización para permanecer en el País, sólo el tiempo que duren sus estudios y el que sea necesario para obtener la documentación final escolar y respectiva, pudiendo ausentarse del País hasta por ciento veinte días.

7.- Visitante Distinguido.- En casos especiales, de manera excepcional, podrán otorgarse permisos de cortesía para internarse y residir en el País, hasta por seis meses a : Investigadores, Científicos o Humanistas de prestigio internacional, Periodistas u otras personas prominentes. La Secretaría de Gobernación podrá renovar estos permisos cuando lo estime pertinente.

8.- Visitantes Locales.- Las Autoridades de Migración podrán autorizar a los extranjeros a que visiten Puertos Marítimos o ciudades fronterizas sin que su permanencia exceda de tres días al desembarco provisional de extranjeros que lleguen a Puertos de mar o Aeropuertos con servicio internacional, cuya documentación carezca de algún requisito secundario.

En estos casos, deberán constituir depósito o fianza que garantice su regreso al País de procedencia, de su nacionalidad o de su origen, si no cumplen el requisito secundario o un plazo concedido.

Así pues, la admisión al País de un extranjero lo obliga a cumplir estrictamente con las condiciones que se fijan en el permiso de internación y - las disposiciones que establecen las Leyes respectivas.

El Inmigrante es el extranjero que se interna legalmente en el País con - el propósito de radicarse en él, en tanto adquiere la calidad de Inmigrante.

Los Inmigrantes se aceptarán hasta por cinco años y tienen que comprobar - que están cumpliendo con las condiciones que les fueron señaladas al autorizar su internación, pero en caso de que durante la temporalidad concedida, dejare de satisfacer la condición a que está supeditada la estancia - en el País, deberá comunicarlo a la Secretaría de Gobernación dentro de - quince días siguientes, a fin de que proceda a la cancelación de su documentación migratoria.

Las características de Inmigrante son :

- 1.- Rentista.- Persona que vive de sus recursos traídos del extranjero, de los intereses que le produzca la inversión de su capital en certificados, títulos y bonos del Estado, o de cualquier ingreso permanente que proceda del exterior. Podrán prestar sus servicios como Profesores, Científicos, Investigadores o Técnicos, cuando se estime beneficio para el País.
- 2.- Inversionista.- Para invertir su capital en la industria, de conformidad con las Leyes nacionales y siempre que la inversión contribuya al desarrollo económico y social del País.

- 3.- Profesional.- Para ejercer una profesión sólo en casos excepcionales y previo registro del título ante la Secretaría de Educación Pública.
- 4.- Cargos de Confianza.- Para asumir cargos de Dirección u otros de absoluta confianza en Empresas, o Instituciones establecidas en la República.
- 5.- Científicos.- Para difundir conocimientos, preparar Investigadores o realizar trabajos docentes cuando sean realizados en interés del desarrollo nacional.
- 6.- Técnico.- Para realizar investigaciones aplicadas dentro de la producción o desempeñar funciones especializadas que no pueden ser prestadas a juicio de la Secretaría de Gobernación, por residentes en el País.
- 7.- Familiares.- Para vivir bajo la dependencia económica del cónyuge o de un pariente consanguíneo inmigrante, inmigrado mexicano en línea directa sin límite de grado o transversal hasta de segunda.

En cuanto a los hijos y hermanos de los solicitantes sólo podrán admitirse cuando sean menores de edad, salvo que tengan impedimento debidamente comprobado para trabajar o estén estudiando en forma estable.

Inmigrado es el extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva en el País.

Los Inmigrantes con residencia legal en el País durante cinco años, podrán adquirir la calidad migratoria de inmigrados siempre que hayan observado

las disposiciones de la Ley General de Población y su Reglamento y que su estancia en el País haya sido honesta y positiva para la comunidad.

El Inmigrante que vencida su temporalidad en cinco años no solicite en los plazos que señala el Reglamento su calidad de inmigrado no se le concederá; ésta se le cancelará en documentación migratoria, debiendo salir del País en el plazo que se le señale.

En estos casos el extranjero podrá solicitar nueva calidad migratoria de acuerdo a la Ley.

Para obtener la calidad de Inmigrado los extranjeros, se requiere declaración expresa de la Secretaría de Gobernación y así mismo, podrá dedicarse a cualquier actividad lícita con sus limitaciones.

Los requisitos para internarse en la República Mexicana, los extranjeros deberán cumplir los siguientes:

- 1.- Presentar Certificado Oficial de buena salud física y mental, expedido por las Autoridades del País de donde procedan en los casos que fije la Secretaría de Gobernación.
- 2.- Ser aprobados en el examen que efectúen las Autoridades sanitarias.
- 3.- Proporcionar a la Autoridad de Migración bajo protesta de decir verdad, los informes que le sean solicitados.

4.º Identificarse por medio de documentos idóneos y auténticos y en su caso, acreditar su calidad migratoria.

5.º Prestar Certificado Oficial de sus antecedentes expedidos por la autoridad del lugar donde haya residido habitualmente.

D) CAUSAS FUNDAMENTALES DE LA MIGRACION.- Económicas, Políticas, Naturales y Sociales.

Políticas y Económicas.- La distinción entre migraciones políticas y económicas no se basa meramente en una cuestión de forma, sino que expresa la oposición de naturaleza entre dos órdenes de fenómenos cuyas manifestaciones han sido tan diferentes como sus causas y repercusiones.

Las migraciones políticas son en su mayoría movimientos precipitados y en masa.

Las migraciones económicas, en cambio, trazaron por el mundo una red de corriente continua y hasta cierto punto regulares. La voluntad individual poco interviene en las primeras que se deben casi siempre a una amenaza o a la cohesión, pero desempeña un papel importante en las segundas.

Las consecuencias de unas y otras son opuestas en varios aspectos. Las Migraciones Políticas frecuentemente dejan tras de sí una economía desorganizada, mientras que el País de destino crean fuente, por lo menos temporal, de cargos, desempleo y presiones inflacionistas.

Las Migraciones Económicas; por el contrario, permiten utilizar la mayor capacidad de trabajo de millones de hombres para beneficio tanto del País de emigración como el País de inmigración.

Naturales y Sociales.- Se ha afirmado que una característica del hombre desde su aparición sobre la superficie terrestre, es ir de un lado a otro; en sus antecedentes casi todas las civilizaciones tienen la característica de errante.

En principio fueron causas de orden natural las que impulsaron al hombre a adoptar un lugar o clima nuevo en busca de subsistencia, asegurar su protección o sólo satisfacer su afán de movimiento.

Las primeras migraciones fueron fenómenos naturales, movimientos continuos y forzados; los hombres vivían íntimamente vinculados al medio rural.

En todas las civilizaciones antiguas fue innegable la importancia económica y social de las migraciones serviles.

Los relatos más antiguos acerca de las primeras migraciones se encuentran consignadas en el Vendidad-Sade de los antiguos persas, en la Biblia y en otros documentos chinos.

Además de las migraciones consideradas voluntarias, la historia ha conocido otras que podemos denominar forzadas u obligadas y dentro de éstas, incluimos principalmente la esclavitud.

El descubrimiento de América en 1492 viene a ser una nueva etapa para las corrientes migratorias de la humanidad, constituyendo una nueva fase

en la historia de las migraciones.

Los hombres se lanzan a través de los océanos comenzando así la migración hacia un nuevo mundo; al mismo tiempo las migraciones internacionales tomaban impulso.

Este movimiento se extendería hacia los nuevos Continentes comenzando con los Estados Unidos Americanos, el País que se formó y desarrolló gracias a continuas inmigraciones.

Sociales.- La mayor consecuencia social de la inmigración ha sido la de complicar la estratificación de los grupos económicos con una línea divisoria entre refugiados y autóctonos que en forma tal, ésta sigue siendo una característica importante de la estructura del País.

2) EMIGRACION E INMIGRACION DE TRABAJADORES.

Emigración.- Después, perdidos Texas y los demás territorios, comienza la inmigración mexicana a ellos, atribuída por los altos salarios, solicitada por los progresos de la Agricultura, las construcciones del ferrocarril y otras grandes obras materiales.

No se puede precisar, cuando empezaron a emigrar estos grupos aislados de mexicanos con rumbo a los Estados Unidos de América y en qué número, ya que un problema estadístico es la inmigración de mexicanos a la República Septentrional, abundan las cifras pero no los fundamentos de ellas.

Así pues, con el tiempo, olvidando las odiosidades nacidas por la separación de Texas, pero los mexicanos y principalmente aquellos en los que predomina la raza bronceada, por su sentimiento instintivo no se consideraban en Texas como un territorio extranjero, sino se consideraban como habitantes de una tierra que en cierto sentido les pertenecía.

La construcción de ferrocarriles nacionales, facilitó a los mexicanos del centro del País, artesanos y gentes campesinas el ir a buscar fortuna a los Estados Unidos de América donde se les recibía con buena voluntad y se les pagaba bien por su trabajo.

Peró esta inmigración no se introdujo hacia el territorio americano, más allá de San Antonio sino hasta entrado el siglo XX.

El desarrollo de la Agricultura venía necesitando mano de obra en abundancia, lo mismo acontecía con las construcciones de edificios, vías de ferrocarril y automovilísticas, y los negros que habían emigrado a los centros urbanos no eran suficientes, y el europeo blanco aunque había arado la tierra y roto la piedra en su País de origen, se resistía a hacer lo mismo en América a donde había vuelto con deseo de superarse.

El jornalero mexicano está ahí para desempeñar esos trabajos ya que venía atraído por el valor del jornal que encontraba mucho más elevado que en su País..

Entonces al saber que el índice de desocupación en México es muy alto y que los programas de creación de polos de desarrollo que general fuer

tes de trabajo para cubrir tal desocupación son a largo plazo, la emigración temporal y controlada de trabajadores al extranjero contribuiría - parcial y temporalmente a aliviar el problema de desempleo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, determinará si existe disponibilidad de mexicanos para cubrir los empleos que una Empresa específica los requiera, sin perjuicio de la oferta y demanda de técnicos mexicanos que el País requiere.

La Secretaría de Gobernación por conducto de sus autoridades migratorias podría autorizar la documentación de dichos connacionales siempre que - los patrones o contratistas cumplan con las formalidades establecidas en nuestros ordenamientos legales como son: Ley General de Población, Reglamento de la misma Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicadas.

Así pues, como un ejemplo que a continuación se expone desde donde señala en forma específica, como una Empresa extranjera pide a México le informen acerca de trabajadores disponibles para ocuparlos temporalmente - en ese País:

A N T E C E D E N D E S.- La Empresa Internacional " Trade an Investment" por conducto de la Cámara Nacional de Industria de la Construcción solicita información acerca de la disponibilidad de trabajadores mexicanos - especializados en la Industria de la Construcción, para que presten sus servicios en Venezuela; los trabajadores de la construcción que solicitan son en las siguientes categorías:

- Peritos Técnicos.
- Sobrestantes-Supervisores.
- Mecánico-Carpintero-Operarios.
- Especializaciones Inferiores.
- Obreros no Especializados y Aprendices.

El tiempo que se llevarán las obras de construcción según el proyecto, será de ocho años.

I N F O R M A C I O N R E Q U E R I D A.- La Empresa mencionada solicita:

- Informes sobre las Leyes y Reglamentos aplicables del Gobierno de México, con los que debe cumplir para obtener la autorización de salida de los trabajadores.

- La duración permitida de los contratos de trabajo
- Condiciones que se requieren incluir en cada contrato individual.
- De ser posible cotizar un salario promedio por hora en dólares de los Estados Unidos Americanos para cada una de las cinco categorías.

O P I N I O N.- Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera del País, es necesario que los patrones o contratistas cumplan con las disposiciones contenidas en la Ley General de Población, y Artículos 79, 80 y 135 del Reglamento de la misma y a la letra dicen:

Art. 79.- " Cuando se trata de trabajadores mexicanos será necesario que comprueben ir contratados por temporalidades obligatorias para el patrón o contratista y con salarios suficientes para satisfacer sus necesidades. El Personal de Migración exigirá las condiciones de trabajo por escrito, aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebraron y visados por el Cónsul del País donde deban prestarse los servicios.

Art. 80.- " El traslado en forma colectiva de los trabajadores mexicanos, deberá ser vigilado por personal de la Secretaría de Gobernación a efecto de hacer cumplir las Leyes y Reglamentos respectivos.

Art. 135.-" La emigración colectiva de los trabajadores mexicanos se registrará por las siguientes disposiciones."

1.- Las agencias de contratación colectiva para la emigración de trabajadores mexicanos sólo podrán establecerse en el País, previa autorización de la Secretaría para su funcionamiento.

2.- Cada trabajador deberá obtener de la Secretaría, tarjeta de identidad para saber del País que se le expedirá en virtud de la autorización que corresponda de las autoridades competentes y previa comprobación de haberse satisfecho los requisitos señalados por los párrafos tercero y cuarto del Art. 45 y de haberse inscrito en el Registro Nacional de Población.

3.- " El traslado de los trabajadores mexicanos deberá efectuarse con intervención de la Secretaría ".

Art. 25.- " El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- a) Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil y Domicilio del patrón y del trabajador.
- b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaron con la mayor precisión posible.
- d) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- e) La duración de la jornada.
- f) La forma y el monto del salario.
- g) El día y el lugar de pago del salario.
- h) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

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

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

- a) Los requisitos señalados en el Art. 25
- b) Los gastos de transporte, repartición, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro-

concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponde, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las Instituciones de Seguridad y Previsión Social a los extranjeros - en el País al que vaya a prestar sus servicios, en todo caso tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo por una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para los efectos legales a que haya lugar.

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la Institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta, el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV.- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban presentarse los servicios.

V. Las obligaciones contraídas; se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, deberán agarse a lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo en sus Artículos 35, 36, 37, 39 y 40 que a la letra dicen:

Art. 35.- " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. "

Art. 36.- " El señalamiento puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza.

Art. 37.- " El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tengan por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por esta Ley.

Art. 39.- " Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Art. 40.- " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Las condiciones de trabajo que se requiere incluir en cada contrato individual, deberán apegarse a lo dispuesto por los Artículos 25, 56, 57 del mismo ordenamiento legal que a la letra dicen:

Art. 56.- " Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios ilegales para trabajo iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley ".

Art. 57.- " El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que las justifiquen ".

El salario que deberán percibir todo trabajador se sujetará a lo dispuesto por los Artículos 83, 84, 85, 86, 90, 99, que a la letra dicen:

Art. 83.- " El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio o de cualquier otra manera.

Quando el salario se fije por unidad de obra, además de especificar se la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que las pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo ".

Art. 84.- " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo ".

Art. 85.- " El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. El salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos ".

Art. 86.- " A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ".

Art. 90.- " Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer en la educación obligatoria de los hijos.

Art. 99.- " El derecho a percibir el salario es irrenunciable, lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Por último, debe hacerse notar que la Secretaría de Gobernación podrá autorizar la salida de trabajadores migrantes, para que presten sus servicios en el exterior, siempre que los contratos colectivos o individuales de trabajo que otorguen las Empresas nacionales o extranjeras estén debida

mente sancionadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del órgano correspondiente.

Inmigración.- Las inmigraciones de trabajadores mexicanos, es principalmente hacia los Estados Unidos de América es importante no sólo por su amplitud, sino también por el hecho de que procedían de todas las partes - del mundo inmigrantes de varias razas; blanca, negra y amarilla.

La gente llegaba aquí por lo general en su calidad de individuos o de familias y sólo ocasionalmente en grupos.

Era un movimiento pacífico de inmigrantes en busca de un hogar más que una conquista bélica. Sean cuales fueren sus propósitos, la mayor parte de los que emprendían la gran aventura, lo hacían huyendo de la miseria y esperando encontrar mejores oportunidades en el nuevo Mundo.

En el curso del presente siglo entraron en los Estados Unidos un número cada vez mayor, otros dos grupos de inmigrantes; los canadienses y mexicanos.

La entrada de los canadienses era cosa fácil para los Estados Unidos de América y no así la inmigración mexicana puesto que se registraron, que no menos 3/4 de millón de mexicanos estaban domiciliados en los E.E.U.U., la mayoría de los Estados Fronterizos de Texas, Nuevo México, Arizona y California, eran en su mayoría obreros eventuales, pobres y analfabetos, que trabajaban en la plantaciones de algodón, arroz y remolacha y en los pozos petroleros del sureste.

Así pues, a pesar de las dificultades estadísticas, algunas cifras pueden ilustrar la amplitud del fenómeno de las migraciones, su universalidad y su diversidad.

En Europa, en 1974 se calcula cerca de ocho millones el número de trabajadores migrantes, a los cuales hay que añadir muchas veces los miembros de sus familias que, en estos últimos años, habían subido desde los Países mediterráneos a las comarcas industriales del Norte; Alemania, Bélgica, Francia, Países Bajos y los Países Escandinavos.

En los Estados Unidos de América, en 1973 se calculó cuatro millones seiscientos mil aproximadamente el número de extranjeros con residencia legal, a los que hay que añadir los tres o cuatro millones de personas que carecen de los documentos requeridos, es decir; una población extranjera de siete a ocho millones de personas.

En América del Sur el número de migrantes se calcula en unos cinco millones, tres de los cuales son trabajadores propiamente dichos, hombres y mujeres y trabajadores jóvenes; un millón y medio, miembros de las familias y cuatrocientos mil trabajadores fronterizos.

Sólo en la Argentina hay un millón seiscientos veinte mil extranjeros empleados y en Venezuela, más de setecientos mil.

En Arabia Saudita, se calcula que el número de extranjeros se ha duplicado entre 1962 y 1972, y en Kuwait, entre 1965 y 1970 el número de naturales del País era superior al de extranjeros (53%) casi todos ellos procedentes de los Países árabes vecinos.

En Africa Occidental, existe una corriente permanente desde las tierras del interior hacia los Países del litoral, principalmente Ghana y Costa de Marfil.

Esos dos Estados dan trabajo a novecientos mil y un millón cuatrocientos mil extranjeros respectivamente, que proceden en su mayoría del Alto Volta, Togo y Mali.

En Africa Austral, unos trescientos mil obreros van a buscar trabajo a la República Sud-Africana y a Rhodesia, sobre todo para trabajar en las minas.

F) Concepto del País exportador de mano de obra e importador de la misma.

No se podría dar una definición concisa acerca de un País exportador de mano de obra, pero sí la manera por la cual se entendería su significación.

Un País exportador de mano de obra se considera a aquel que no reúne los medios para sufragar la demanda laboral en su territorio, y en tanto tiende a "facilitar" la emigración de sus trabajadores temporalmente.

Esto es el caso de México donde no existe suficiente empleo para sus nacionales y que por ende tienen que buscar acomodo en otras ciuda-

des del País vecino como lo es Estados Unidos de América.

Un País importador de mano de obra, es aquel que posee los medios de producción propios, suficientes y que tienen la capacidad de dar empleo a toda su población trabajadora, teniendo además la posibilidad de la importación de mano de obra.

G) Tipos de Trabajo Migratorio:

Campo: El trabajo agrícola es lo que ha hecho posible la vida y el desenvolvimiento social tanto en México como en cualquier parte del mundo.

La Agricultura fue básica y envolvió más gente que ninguna otra actividad. Grandes familias mexicanas emigraron y se ubicaron en haciendas habitando casas contiguas en el lejano norte.

Las condiciones geográficas de la irrigación de los Estados Unidos de América, fueron la clave para hacer prosperar sus tierras, pero requiriéndose de mucho trabajo; la Agricultura florecía de acuerdo a lo fluido de los ríos en llevar el agua para el riego del campo, pero únicamente fue posible bajo un gran costo de labor humana y animal.

En algunos casos la tierra se mantenía al ras, plana y dividida en cuadros, con un hoyo para permitir el flujo del agua hacia el próximo cuadro.

Acueductos de madera, tierra o piedra, eran construídos a mano, bajo condiciones muy difíciles, ambas por indios; un trabajo de agricultura neto de campo podría tenerse sobre cien millas de zanjas y acueductos.

Los pozos eran a menudo de tres pies de diámetro y y veinte pies o más de profundidad y hechos a mano y con herramienta tosca. Entre más largos fuesen los campos e especialmente entre más números fuese la demanda, mayor era la necesidad de agua.

Asalariados hacían este trabajo casi tiempo completo, las condiciones y al tiempo auxiliaban a explicar la habilidad de los mexicanos, aplicada al campo de irrigación; estas destrezas fueron vistas y utilizadas al final del siglo XIX y principios del XX.

Las principales cosechas eran de maíz, frijol, chile, trigo, cebollas y fresas. Las hojas de maíz eran cuidadosamente guardadas para envolver comida y para formar cigarrillos; en Nuevo México eran cosechados el tabaco, conocido como "tunchos" y había también viñedos del cual el vino era exportado a Chihuahua.

No obstante era notable la destreza en el manejo de la tierra, las herramientas eran rudimentarias, como el azadón, el arado; familias completas trabajaban juntas; pero mujeres, si la situación lo permitía, eran encontradas cerca o cargando.

El trabajo agrícola así como en otras actividades las divisiones se presentaron y las condiciones de trabajo se endurecieron, alcanzando el sistema patronal la cima.

Desarrollamientos paralelos a la Agricultura fueron la ganadería, cría de ganado vacuno y bovino, ambas actividades estaban integradas envolviendo a menudo a la misma gente que se dedicaba al cultivo.

Explotación.- Distinto de los artesanos, los mineros y trabajadores de transporte estaban destinados a tener un aterrador y rudo futuro y una descendencia más numerosa que sus ancestros.

Minería.- Surgió en Arizona-Sonora, en Nuevo México. Los mineros trabajaban en pequeños grupos sobre extensas áreas y exponiéndose al clima, con herramientas muy rudimentarias.

Para la ambigüedad de la Ley, la minería a menudo era hecha clandestinamente por pequeños grupos donde "limpiaban" depósitos y se iban. Los centros de minería eran pobres y esparcidos, no comparables uno del otro.

Al principio la falta de agua era una condición exageradamente limitante, así como también la falta de explotación.

El oro, piedra, la plata y el bronce eran trabajados en las minas - la mayor parte por independientes o trabajadores inmigrantes que habían desarrollado su habilidad en México y además trajeron las herramientas, - las bateas y arrastras.

El descubrimiento del oro en Sutters Will en California propició la emigración de trabajadores, iniciándose la llamada "Fiebre del Oro", - fue probablemente hecha por un trabajador mexicano.

Existieron conflictos posteriormente, desde que los mexicanos eran hábiles en cuanto a su trabajo en las minas; la Compañía minera "Arizona" - está asediada por un lado con los Apaches, y por el otro un grupo de trabajadores sonorenses.

Entre anglos, su estimulación a menudo era el de emplear mexicanos la clase que tenía la prioridad para su contratación y por ende existió la primera huelga de la Federación de Mineros de Oeste, debido a la prohibición de trabajadores mexicanos ocupados en las minas.

ARTESANAL.- Hubo inmigración en este tipo de trabajadores migratorios en las postrimerías de la primera y segunda parte de colonización en nuestro País.

La totalidad de los artesanos absorbía personalmente los costos económicos y sociales de la vida en la frontera; sufrían la falta de condiciones, estimulante en dinero y la dependencia en la misión y ranchos.

En Nuevo México, la artesanía prosperó más que en California, ahí se tenía a la Iglesia como una forma de inspiración y de trabajo. Los Sacerdotes hicieron como una forma de los primeros santos y retablos, usando material local como: Algodón, carbón, barro, plumas, fibras, varas de sance molido; los santos y retablos fueron producidos por la Iglesia y después por gente individual y privada.

En cuanto al trabajo de estaño, costura, el trabajar con madera y platería, era para artesanos muy notables. Para difundir su trabajo, el artesano necesitaba de las ferias, forma importante para dar a conocer su arte, donde se exhibían la manufactura de cobijas de lana,

lana procesada, mercancía de cobre, productos de agricultura, pieles de búfalo, así como también herramientas para el trabajo de herrería, marcos ligeros para pinturas y decoraciones religiosas.

La plata era fundida en pequeños hornos de adobe y piedra para después vertirlos en moldes de barro en forma de aretes, cruces, rosarios, botones de plata y vajillas.

Los tejedores usaban lana y algodón, mejorando las técnicas indias - por ejemplo, el telar vertical con varias varillas y palancas.

Como se puede apreciar el trabajo migratorio artesanal es muy antiquísimo, ya que nunca de éste se establece en la frontera de México - con los Estados Unidos de América, en virtud de la colonización que - necesitaba nuestro País para cubrir legalmente grandes extensiones - de tierra abandonada.

Marítimo.- Este tipo de trabajo migratorio se extendió por todo el mundo, por las facilidades que se tienen para poder emigrar de esta forma, y que éste se ha convertido de manera ilegal.

Todo hombre decidido va en busca de un bienestar para él y su familia, sin importarle el tipo de servicio que preste, ni tampoco las condiciones en que se le ofrezca el trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, la protección de la seguridad social hacia este tipo de trabajador marítimo va a convertirse en ineficaz ya que si tomamos en cuenta, la mayoría de ellos están sin contrato de trabajo y por consiguiente se encuentran desprotegidos para hacer valer sus prestaciones a que tienen derecho.

Se debería poner más atención a esta situación, en virtud de que el trabajador migrante marino, poco a poco se va extendiendo en este campo y que a la postre será un problema mayor en comparación con otro tipo de trabajo migratorio.

La Organización Internacional del Trabajo, conducto de los Países afectados en este problema, deberán establecer un contenido especial sobre la inmigración de trabajadores, regulado y vigilado por la I. O. I. T.

H) Similitud entre los Países ricos y el fenómeno patronal-
y Países pobres del fenómeno laboral:

La mayor parte de las migraciones masivas de seres humanos, se deben a la interrelación de fuerzas de "atracción" y de "expulsión". Sin duda éste, ha sido el caso del movimiento de mexicanos hacia los Estados Unidos de América.

La principal fuerza de atracción, es la enorme diferencia económica entre los Estados Unidos y México, Países que comparten una frontera de mil ochocientas millas (3 114 Km). En ningún otro lugar del

mundo, una línea política separa a dos naciones con esas diferencias económicas.

En 1972, el producto nacional bruto de E.E.U.U., fue de más de 1,1 - millón de millones de dólares; el de México fue de 57 millones de - dólares.

El ingreso per cápita en Estados Unidos fue de 5, 288 dólares, en tan to que en México fue de un poco más de 707 dólares. La diferencia en tre estas cifras excede el ingreso per cápita que tienen las demás - menciones del mundo.

El alto nivel de vida de Estados Unidos actúa como imán para los in- migrantes legales o ilegales. Para la mayoría de los inmigrantes me- xicanos, las condiciones de vida en Estados Unidos, representan, des de todo punto de vista, una considerable mejoría.

La segunda fuerza de atracción, es la política de migración adoptada por Estados Unidos con respecto a México, Exceptuando el breve perí- odo de la depresión de los años 30, la demanda de mano de obra bara- ta, no calificada, ha sido una característica constante de la políti- ca oficial y no oficial. En Estados Unidos se da la bienvenida a los mexicanos con trabajadores, pero no en calidad de residentes.

En el transcurso de los años, la migración se ha relacionado con las necesidades de mano de obra y con una política laboral interna (espe- cialmente en el sector agrícola). Si la política de Estados Unidos -

en la década de los 70 se es tan tolerante a las olas de inmigrantes ilegales, tan flexible en la aplicación de las Leyes existentes que prohíben la entrada ilegal.

El tercer factor involucrado es la afinidad cultural que existe entre mexicanos y los mexicanos-norteamericanos (denominados chicanos) personas que vivían en lo que ahora son los Estados del Suroeste de Estados Unidos mucho antes de que se integrara el País de ascendencia mexicana.

El cuarto factor de "atracción" reside en las ambigüedades que presenta la actitud Ley de Estados Unidos relacionado con el empleo de extranjeros ilegales. Constituye una violación a la Ley, que un extranjero que se encuentra ilegalmente en Estados Unidos, busque trabajo, pero no es una violación a la Ley que un patrón contrate a un extranjero ilegal.

De hecho, aún los patrones que dirigen Empresas inspeccionadas regularmente por el Servicio de Inmigración y Naturalización, son muy pocas veces procesadas. Por lo tanto, una de las más importantes a-severaciones que dificulta todo control efectivo de las personas que se internan en forma ilegal, es justamente el hecho de considerar que al emplear a un extranjero ilegal no es en sí un delito.

Como entonces, el empleador no corre ningún riesgo, puede contratar a extranjeros ilegales y esto alienta la corriente migratoria.

Por lo tanto, si un extranjero ilegal es aprehendido, sencillamente se le vuelve a mandar a su tierra natal, si no es aprehendido, trabaja en un empleo que le permite obtener un ingreso más alto del que recibiría si trabajara en México.

Para el hombre de negocios no existe un riesgo de pérdidas sino tan solo ganancias porque contrata una mano de obra barata, totalmente atada a sus modalidades arbitrarias de empleo.

El quinto factor de "atracción" de importancia relativamente menor, es el señuelo de la "tierra prometida" que circula en la boca de todos los que regresan y hablan de mejores condiciones de vida; estos relatos con frecuencia son exagerados, o al menos tienden a minimizar los aspectos negativos de la lucha por la supervivencia en la más baja escala económica de Estados Unidos.

Sin embargo, es verdad que en términos permanentemente económicos, la vida en Estados Unidos ofrece muchas más opciones que la perspectiva de una difícil y penosa pobreza, tal como en el caso de la mayoría de las que deciden permanecer en el Norte, Centro de México.

Para comprender esta similitud de los Países ricos, como lo es Estados Unidos, con su fenómeno patronal como lo analizamos anteriormente, México interviene en su papel de País sobre un fenómeno laboral donde nuestro País no tiene los medios suficientes para garantizar a todo hombre un trabajo seguro y bien remunerado, por lo que éste realiza la fuerza de "expulsión" que a continuación se analizará.

El ímpetu para emigrar de México, en los años 70, no se debe al estancamiento de la economía mexicana; de hecho México, en la última década ha sido el País de América Latina que ha sujetado la más rápida tasa de crecimiento económico. Desde finales de los años 70, el producto nacional bruto de México ha sido aumentado anualmente en una proporción de 6 % o más, con un crecimiento anual en el ingreso per cápita aproximadamente 3 % o más. Aún cuando la economía de México constituye esencialmente un capitalismo regulado por el Estado, los beneficios de la industrialización favorecen desproporcionalmente al pequeño sector de ingresos superiores y poco se filtra a la gran mayoría de ingresos más bajos. Por lo tanto la migración masiva de mexicanos de bajo ingreso, representa para el Gobierno de México una válvula de seguridad al reducir la posibilidad de que surjan problemas internos, debidos a una inequitativa distribución del ingreso y a la existencia de una mano de obra excedente.

La economía de México evoluciona de una etapa agrícola y artesanal, hacia un modelo industrial y tecnológico.

El Gobierno de México, considera que requiere cierto tiempo para llevar a cabo ese cambio, además, los extranjeros ilegales con frecuencia traen consigo o envían parte de sus ganancias que, consideradas globalmente, aumentan de manera considerable la cantidad de dólares norteamericanos en territorio mexicano.

Por lo tanto, la internación ilegal de Estados Unidos puede ser considerada como una fuente importante de obtención de divisas extranjeras que México necesita imperiosamente y que le ayudan a resolver el problema del

deficit de su balanza comercial

A pesar del actual crecimiento de su economía, México continúa siendo un País subdesarrollado, la mayor parte de la población vive en condiciones de extrema pobreza, las tasas de desempleo en las ciudades fronterizas del Norte oscilan entre el 30 y el 40 por ciento. Para muchos agricultores y jornaleros de los Estados de Centro y del Norte de México, lo más que pueden esperar es cien días de trabajo al año.

Cuando hay trabajo disponible, por lo general es físicamente muy duro y la remuneración monetaria en esas circunstancias es casi ridícula. En 1970, el 41.3 % de la población mexicana residía en las zonas rurales; el salario mínimo en las ciudades fronterizas de México aunque varía de localidad a localidad, nunca supera un tercio del salario mínimo pagado en Estados Unidos.

La tasa de crecimiento demográfico de México, se sitúa entre las mayores del mundo (un 3.6 % al año) y se sabe que la tasa de incremento demográfico en las áreas rurales de México excede de esta tasa nacional, de por sí alarmante. Se provee la fuerza de trabajo disponible, se duplicará entre 1970 y 1980 y se estima que más del 23 % de la población es actualmente analfabeta.

En todas las zonas rurales es común la falta de servicios sanitarios municipales, las sequías, las pestilencias y las enfermedades, la vivienda es precaria y con frecuencia provisional.

La situación económica en México, sería mala incluso si el Gobierno de México se mostrara preocupado por la pobreza que oprime a tantos ciudadanos mexicanos, pero de hecho, le otorga muy poca atención nacional a las dificultades de estas personas.

Por lo tanto, al considerar todos esos factores, es posible entender - porque muchos de los campesinos de las zonas rurales y los habitantes de las ciudades perdidas urbanas, huyen de ese ambiente de pobreza a - la que está condenada la gran mayoría de los que emigran, buscando con ello la solución a su problema. La migración no es considerada por - quienes incurren en ella como algo ilegal, inmoral, por el contrario, - se habla de ella abiertamente y sus modalidades han sido regularizadas y ritualizadas.

La fuerte tendencia de migración rural hacia las ciudades que existen en México, está estrechamente relacionada con el proceso de industrialización y con la situación general de pobreza. En el interior del - País los mexicanos han inmigrado sin importarles las amenazas de ser - encarcelados o puestos en centros de detención como una forma de castigo; la prisión la aceptan como parte del destino, de esa manera nada - se pierde si se hace el esfuerzo de nadar para cruzar el río como "espalda mojada" o si se corta la cerca de alambre y se intenta pasar como "alambrista"

Por lo tanto, el porcentaje de crecimiento de las ocho ciudades más grandes de México, han aumentado en 44 % de 1960 a 1970. La tasa de crecimiento de las ciudades fronterizas norteamericanas también ha sido muy alta en relación con la migración de mexicanos como se puede ver en la siguiente tabla:

CIUDAD	1960	1970	% Aumento
Brownsville	40040	52522	9
Nogales, Sonora	39812	52865	32
Matamoros	143043	182887	28
Mexicali	281333	390411	38
Mc. Allen	32728	37636	15
Calixico	7992	10625	32
Reynosa	134869	143514	6
San Diego	573224	696769	32
Laredo	60679	69024	14
Tijuana	165690	335125	102
Nuevo Laredo	96043	150922	58
Estados Unidos T.	2349157	2287565	21
Eagle Pass	12094	15364	24
México	1485791	2133454	44
Piedras Negras	48408	65883	38
Ciudad Juárez.	276995	436054	58
El Paso	276687	332261	20
Nogales, Arizona	7286	8946	22

En consecuencia, no es sorprendente que por parte del Gobierno mexicano, no exista un interés en limitar la salida de sus ciudadanos, de hecho, el Gobierno gana con esta migración, tan solo desde el punto de vista de los servicios públicos, cualquier discriminación en la tasa de residencia de estos trabajadores en las ciudades fronterizas mexicanas, representan un beneficio

Al combinarse las fuerzas de atracción y de expulsión, generan una poderosa similitud, tanto para México, los ingresos ilegalmente de mexicanos hacia los Estados Unidos, y de este País, esa legalidad o ilegalidad le sirven para seguirse enriqueciendo más y más.

C A P I T U L O I I I

LOS TRABAJADORES MIGRANTES

A) Situación Laboral.- Existe diversidad de corrientes migratorias, pero hay una constante, que es la conciencia entre las necesidades de mano de obra del País de inmigración y las necesidades de los trabajadores procedentes la mayoría de veces de un medio donde reina la falta de trabajo y el sub-empleo, por lo que emigran con la esperanza de obtener mejor salario y por consiguiente una vida mejor.

Las necesidades del País de empleo, varían según la coyuntura económica, se trata en pocas palabras, de mantener el ritmo de la expansión industrial y de asegurar la realización de ciertas tareas tan desagradables como peligrosas O mal retribuidas, que los naturales del País se resisten cada vez a realizar.

Los Móviles que empujan a los migrantes a abandonar sus Países son, generalmente, la necesidad de un empleo asalariado, es decir; de mayores ganancias y de una vida más fácil para el trabajador y su familia; la garantía de no pasar hambre, la posibilidad de ahorrar con vistas a su regreso al País natal.

Cuando parten, los migrantes no creen, la mayoría de las veces, que va a ser necesariamente por mucho tiempo; los Países de origen por su parte, ven estas partidas como una manera de atenuar sus problemas de paro. Esperan que las cantidades con frecuencia importantes, que envían los que han salido a trabajar en el extranjero, mejorarán sus recursos en divisas y que a su regreso, la economía nacional podrá beneficiarse con su experiencia y con las calificaciones que hayan adquirido.

De hecho, la mano de obra migrante representa un apoyo indispensable para la buena marcha de las numerosas actividades industriales y de ciertos servicios, por ejemplo:

En los tajos franceses de trabajos públicos, de cada diez obreros, - ocho son norteafricanos, portugueses o españoles.

Bélgica debe a la mano de obra extranjera, cerca de la mitad de su - producción de carbón.

En Suecia, en las principales fábricas de construcción de automóvi - les, se codean naturales de 40 Países diferentes.

En Ghana y en la Costa de Marfil, las plantaciones no podrían afron - tar ciertas cargas estacionales de trabajo sin los trabajadores del - Alto Volta.

En California, las cosechas no podían muchas veces recolectarse sin - los trabajadores mexicanos.

En Alemania, (República Federal) el Estadio Olímpico de Munich, don - de se celebraron los Juegos de 1972, no habría podido terminarse an - tes de 1980 sin el recurso de la mano de obra extranjera.

En Suiza, la mayor parte del personal hotelero está constituido por - italianos y españoles.

Sin embargo, al mismo tiempo que ve realizarse ciertas esperanzas, - el recién llegado sufre muchas decepciones, amarguras, rencores; las dificultades se acumulan y la discriminación lo acecha bajo los as - pectos más diversos.

En su trabajo, en primer lugar, existen diferencias de régimen jurídico entre los naturales del País y los extranjeros, la libertad de elección del empleo es reducida; las calificaciones adquiridas en el País natal no son siempre reconocidas, los perjuicios u otras actividades desfavorables ante los extranjeras, refuerzan en la práctica esta desigualdad de derechos.

Además, lo más frecuente es que el migrante no pueda desempeñar más tareas consideradas como inferiores o poco agradables; las de minero, recogedor de basura, lavaplatos, portero de hotel, etc..

Se han dado casos de Ingenieros turcos que trabajan como peones en ciertas fábricas de Europa Occidental. Se observan también, a veces, sueldos diferentes para los mismos puestos de trabajo, y prácticas que excluyen de hecho a los trabajadores extranjeros de ciertas ventajas sociales o profesionales. Además su participación en el movimiento sindical resulta difícil en los primeros momentos, por una serie de obstáculos de orden jurídico o práctico, en particular el conocimiento del idioma.

En la vida diaria, el trabajador migrante sufre todos los inconvenientes del desarraigo y de la inadaptación; dificultad de encontrar vivienda decente para él y su familia cuando ésta lo acompaña; mayor vulnerabilidad a las enfermedades, a causa del clima, de la alimentación, del hábito de vida, difícil acceso a los servicios médicos y sociales; a causa de la falta de información y de las difi-

cultades lingüísticas, desaparición del ambiente cultural patrio e imposibilidad, la mayoría de las veces, de instruir a los hijos en la lengua materna.

Por lo que respecta a emigrantes ilegales o clandestinos, su situación laboral es ardua; se ven expuestos a las peores formas de explotación y de discriminación. Víctimas con gran frecuencia, de traficantes sin escrúpulos, se ven por lo general sometidos, durante su viaje, a su llegada, durante su estancia o en su trabajo, a condiciones abusivas que provocan la indignación de la humanidad.

Los derechos de las víctimas de estas situaciones deben también ser protegidos contra los que se aprovechan de ellas.

En cuanto a los que residen legalmente en el País como trabajadores emigrantes, deben también ser protegidos contra el peligro de ser considerados automáticamente como en situación ilegal o irregular cuando pierdan su empleo.

Esta pérdida no debe implicar por si misma la retirada del permiso de residencia o del permiso de trabajo. Las garantías existentes en caso de pérdida del empleo para los naturales del País deben ser también aplicables a estos trabajadores.

B) Organización Internacional del Trabajo

Antecedentes. La O.I.T., es el Organismo a través del cual, la comunidad internacional ha canalizado sus preocupaciones para esta

diar las cuestiones relativas al trabajo mediante una acción internacional, para promover la causa de la Justicia Social y, de esa manera contribuir a lograr una paz universal y permanente, evitando que el hombre sea explotado por el hombre mismo.

Desde finales del siglo XIX, como consecuencia de la Revolución Industrial, se dejó sentir la necesidad de regular internacionalmente el trabajo.

Esta preocupación se reflejó y en algunas reuniones que partieron de iniciativas privadas. Fue así como en 1900 se fundó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, integrada con Organos permanentes, con sede en París.

Pero la preocupación continuaba en forma creciente, pasó de la iniciativa privada a la esfera gubernamental y al término de la Primera Guerra Mundial, en la Conferencia de Paz se decidió establecer una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo a la que se encomendó la elaboración de un proyecto para constituir una Institución permanente que formara parte de la entonces Sociedad de Naciones.

El 11 de abril de 1919, la Conferencia de la Paz adoptó el proyecto que constituye el origen de la Organización Internacional del Trabajo que se fundó y empezó a funcionar inmediatamente, reuniéndose la Primera Conferencia Internacional de Washington D.C., el 29 de octubre de 1919 al 29 de enero de 1920.

Desde su explotación en 1919, la constitución de la Organización Internacional del Trabajo ha sido reformada en varias ocasiones, a saber; por enmienda de 1922 que entró en vigor el 4 de junio de 1934, por el instrumento de enmienda de 1945 que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el instrumento de enmienda de 1946 que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el instrumento de enmienda de 1953 que entró en vigor el 20 de mayo de 1954 y por el instrumento de enmienda de 1962 que entró en vigor el 22 de mayo de 1963.

Conforme lo dispone la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; podrá adquirir la calidad de miembro de esa Organización, cualquier Estado Miembro de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta.

Actualmente la Organización Internacional del Trabajo cuenta con 137 miembros y México es uno de ellos. (7)

La Organización Internacional del Trabajo como Organismo permanente comprende:

a).- La Conferencia General, que se compone de todos los Delegados debidamente asignados por los Estados Miembros de la O.I.T.- es el Organismo superior y se reúne en sesión una vez al año.

b).- El Consejo de Administración, integrado por 48 personas: 24 representantes de los Gobiernos, 12 representantes de los Empleadores y 12 representantes de los Trabajadores.

c).- La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la -

decisión del Consejo de Administración.

Una característica especial de la estructura de la Organización Internacional del Trabajo, es que junto con los representantes de los empleados, de los trabajadores, participan estos con los representantes de los Gobiernos.

Los principios fundamentales de la O.I.T., se encuentran contenidos en el preámbulo de su Constitución que a continuación se transcribe:

(7) " Datos hasta el 25 de mayo de 1977, proporcionados por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de México, D.F.

" Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la Justicia Social, considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual -

por su trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas analógicas; considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta comisión constituiría un obstáculo a las fuerzas de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios Países.

Las Altas Partes Contratantes, movidos por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo ".

Con base en el Artículo 63 de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas concedió a la Organización Internacional del Trabajo, estatuto de Organismo especializado por acuerdo de la Asamblea General que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946.

Desde su fundación, la labor de la Organización Internacional del Trabajo ha sido muy importante, tanto en el período transcurrido entre su establecimiento y la Segunda Guerra Mundial como durante ésta, para ser preciso en 1944 al celebrarse la 26a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se efectuó en Filadelfia, el 10 de mayo de ese año; adopta lo que se conoce como Declaración de Filadelfia ", relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que deberán ins-

pirar la política de sus miembros.

En este instrumento se reafirman y robustecen los principios fundamentales, contenidos en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y para los fines de este trabajo se considera conveniente destacar:

- __ El trabajo no es una mercancía.
- __ En cualquier lugar del mundo, la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- __ La lucha contra la necesidad de supervivencia debe perseguirse con incansante energía dentro de cada País y mediante un esfuerzo internacional continuo y concentrado.
- __ Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo religioso, sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual y en igualdad de oportunidades.
- __ El logro de condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

En la Declaración se reconoce también la obligación que tiene la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre las naciones del mundo, diversos programas relacionados con el trabajo en

todos los aspectos, entre lo que nos interesa resaltar, que permitan conceder oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos, como las correspondientes garantías que les otorga su condición de seres humanos, como medio para lograr el pleno empleo y la evaluación del nivel de vida.

El carácter universal que deben tener los principios de la Organización Internacional del Trabajo está contenido en el punto V de la Declaración de Filadelfia que textualmente dice:

" La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos, interesa a todo el mundo civilizado."

Uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo que se consagran en el preámbulo de su Constitución es el de " la protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero ", motivo por el cual, desde su fundación este Organismo Internacional se ha ocupado, ya en sus actividades generales o en actividades especiales, de tratar la cuestión de los trabajadores migrantes y sus familiares.

A partir de 1919 en que se constituyó, la Organización Internacional del Trabajo dispuso de un programa concreto para la atención del tema de los trabajadores migrantes, en él se incluiría: La reunión y -- difusión de información y labores de investigación, la elaboración -- y aplicación de normas internacionales del trabajo y, en algunos casos la aplicación de proyectos de cooperación técnica.

Las principales actividades de la Organización Internacional del Trabajo al respecto se refiere a la seguridad social de los trabajadores migrantes y de sus familias, así como la igualdad de oportunidades y de trato con los nacionales del País de acogida.

Es necesario hacer notar que la Organización Internacional del Trabajo enfoca las soluciones a la cuestión de los trabajadores migrato -- rios en Europa, África y América Central y del Sur, sin considerar -- el problema que se presenta en América del Norte, principalmente en la frontera de México y los Estados Unidos, ni tampoco tomar en cuen -- ta la situación en el sur de Asia.

En el aspecto normativo, la Organización Internacional del Trabajo -- ha desarrollado una amplia actividad.

Desde la primera reunión de la Conferencia que se celebró en 1919, -- se adoptaron dos recomendaciones en las que se trataron cuestiones -- relacionadas con los trabajadores migrantes.

C) CONVENIOS INTERNACIONALES.

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo acerca de los Trabajadores Migrantes.

Entre sus funciones, la Organización Internacional del Trabajo tiene la de presentar a los Gobiernos de los Estados Miembros, propuestas relativas a cuestiones del orden del día que adopte la Conferencia en sus sesiones de trabajo.

Estas proposiciones pueden tener la forma de un convenio o de una recomendación según lo dispone el Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios son decisiones de la Conferencia respecto a la adopción de propuestas relativas a una cuestión del orden del día; son instrumentos jurídicos que reglamentan aspectos de las condiciones o de la administración del trabajo, del bienestar social o de los derechos del hombre vinculados al trabajo.

Las obligaciones de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los convenios están contenidos en el Artículo 19, apartado 5 de la Constitución de la misma y son:

a) El convenio se comunicará a los Estados Miembros para su notificación.

b) En el término de un año, a partir de la fecha de clausura de la-

reunión de la Conferencia, cada miembro se obliga a someter el Convenio a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a fin de que le den forma de Ley o adopten otras modalidades a nivel interno de cada Estado.

c) Los miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, acerca de las medidas para someter el Convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole también los datos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellos adoptadas.

d) Si el Estado Miembro obtiene el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio.

e) Si el Estado Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto no recaerá en él, ninguna obligación, excepto la de informar al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho Convenio.

Todo Convenio ratificado por los Estados Miembros será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas para que sea registrado de acuerdo con las disposiciones del Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

La ratificación de un convenio sólo obliga al Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo y le implica dos obligaciones:

- 1.- El compromiso formal de aplicar sus disposiciones a su legislación nacional y;
- 2.- La aceptación de un control internacional en materia laboral.

Las recomendaciones también son propuestas de la Conferencia acerca de una cuestión del orden del día, sólo que revisten esta forma cuando la cuestión tratada o uno de los aspectos no se presta para la adopción de un convenio en el momento de tomar la decisión.

El Artículo 19, apartado 6, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contiene las obligaciones de los Estados Miembros respecto a las recomendaciones, éstas son:

- a) La recomendación se comunicará a todos los Estados Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo:

- b) Cada uno de los Miembros se obliga a someterla en término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto a fin de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.
- c) Los Estados Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole los datos relativos a las mismas y, a las medidas que se hayan adoptado.
- d) Los Estados Miembros sólo tienen obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes y a informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación.

Con esto hemos referido que en uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo está dirigido a la "protección de los intereses de los trabajadores en el extranjero", es por ello que desde su establecimiento en 1919, este Organismo ha atendido la cuestión, adoptando ya sea en convenios o recomendaciones encaminadas a cumplir la tarea de proteger a quienes prestan servicios en lugares distintos a los de su origen o residencia.

Desde la primera reunión de la Conferencia del Trabajo que se cele -

bró en la ciudad de Washington D.C., en el año de 1919, dos de las recomendaciones que se adoptaron contienen disposiciones relacionadas con el tema de los trabajadores migrantes.

La Recomendación 1 sobre el desempleo se refiere al reclutamiento colectivo de los obreros en un País con el fin de emplearlos en otro; aquí se plantean dos cuestiones:

1.- Que tal reclutamiento debería permitirse solamente cuando existen acuerdos entre los interesados, es decir el Estado de acogida y el de envío.

2.- Después de consultar tanto a los trabajadores como a los empleadores que pertenezcan a las industrias interesadas en contratar mano de obra migratoria.

En el primer caso se trata de evitar el tráfico ilícito y en el segundo caso que los trabajadores extranjeros lleguen a desplazar a los nacionales del País donde serán contratados.

La Recomendación 2, sobre la reciprocidad de trato a los trabajadores extranjeros, dispone, como su denominación lo indica, que las condiciones convenidas entre los Países interesados pero con base en la reciprocidad se garantice a los trabajadores extranjeros y a sus familias.

a) El beneficio de las Leyes y Reglamentos de protección obrera

y:

b) El goce del derecho de asociación legalmente reconocido a los trabajadores nacionales del País receptor.

Esta Recomendación ya considera el establecimiento de convenios entre los Estados para regular las migraciones y con esa base establecer, - en vía de reciprocidad, igualdad entre los trabajadores nacionales y- extranjeros contratados en su territorio.

Posteriormente la Organización Internacional del Trabajo, adoptó - otros convenios y recomendaciones en los que se encuentran algunas - disposiciones relacionadas a la cuestión de trabajadores migrantes.

Estos instrumentos se refieren a la igualdad de trato en materia de indemnización por accidentes de trabajo (Recomendación 25 y Convenio 14 adoptados en la 7a. reunión de la Conferencia, 1925); organización de un régimen internacional para la conservación de los derechos de invalidez, vejez y muerte (parte III Art. 10 del Convenio - 48 adoptado en la 19a. reunión de la Conferencia 1935, Entró en vi - gor el 10 de agosto de 1938); reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes (Convenio 66 y Recomen - dación 61 adoptados en la 25a. reunión de la Conferencia 1939), con la colaboración entre los Estados en materia de reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes (Reco - mendación 62 adoptado en la 25a reunión de la Conferencia 1939) segu - ridad social (Convenio 102 adoptado en la 35a reunión de la Confe - rencia 1952); protección de los trabajadores migrantes en los Paí - ses insuficientemente desarrollados (Recomendación 100, adoptado en

la 38a. reunión de la Conferencia 1955); normas y objetivos básicos de la política social e igualdad de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social (Convenios 117 y 118 adoptados en la Conferencia 1962 en la 46a. reunión); y sobre las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Convenio 121, adoptado en la 48a. Conferencia 1964).

De las referencias anteriores se ha omitido los siguientes instrumentos:

Convenio 97, relativo a los trabajadores migrantes (revisado en 1949), Recomendación 86 sobre los trabajadores migrantes (revisada en 1949), ambos documentos adoptados por la Conferencia en la 32a. reunión que se celebró en 1949; Convenio 143, sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, y Recomendación 151, sobre los trabajadores migratorios, estos dos últimos instrumentos adoptados por la Conferencia en la 60a. reunión efectuada en 1975.

Los cuatro documentos anteriores están considerados por la Organización Internacional del Trabajo como las disposiciones de más importancia respecto a los trabajadores migrantes.

A continuación se analizará cada uno de ellos:

Convenio 97, relativo a los trabajadores migrantes revisado en 1949.

Constituye una revisión al Convenio 66, relativo al reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los migrantes, adoptado por

la Conferencia en 1939, durante la 25a. reunión, fue el primer instrumento multilateral dirigido únicamente a la protección de las personas que prestan sus servicios en lugares distintos a los de su origen o residencia.

Este Convenio es integrado por 23 Artículos y 3 anexos.

En su contenido se establecen disposiciones que tienen los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que presentan movimientos de emigración, así como de inmigración. Estas obligaciones son las siguientes:

- 1.- Informar a la Oficina Internacional del Trabajo y a cualquier Miembro de la Organización Internacional del Trabajo cuando se solicite respecto de la política migratoria, las disposiciones legales que estén establecidas respecto a la corriente migratoria de trabajadores, a sus condiciones de trabajo y de vida, también sobre los acuerdos generales o arreglos especiales que se establezcan con otro u otros Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.
- 2.- Establecer y mantener un servicio gratuito apropiado que se encargue a prestar ayuda a los trabajadores migrantes y especialmente proporcionarles información exacta acerca de las posibilidades de emigrar
- 3.- Tomar las medidas necesarias contra la propaganda que pueda-

inducir a error respecto de las corrientes migratorias, tanto de emigración como inmigración.

4.- Mantener medios apropiados para los trabajadores migrantes y sus familias dentro de los límites de su competencia.

5.- Aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, un trato igual al que se da a los nacionales sin distinción de nacionalidad, raza, credo o sexo.

6.- Colaborar con los demás Miembros de la Organización Internacional del Trabajo en los servicios y empleos y otros relacionados con las migraciones.

7.- Garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público del empleo, sean gratuitas para los trabajadores migrantes.

8.- Permitir a los trabajadores migrantes que transfieran sus ganancias, parte de éstas o sus ahorros, habida cuenta de los límites que fije la legislación nacional respecto a la exportación e importación de divisas.

Además de esto, en su Artículo 10 dispone la conveniencia de que los Estados Miembros celebren acuerdos para regular las cuestiones de interés común que se presenten cuando el número de inmigrantes que van del territorio de un Estado Miembro al territorio de otro sea muy considerable.²

Esta disposición en redacción del Artículo, no está determinada como una obligación para los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, en tanto que en los preceptos anteriores se especifican las obligaciones.

En el Artículo 11, considera como trabajador migrante a toda persona que emigra de un País a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Nótese la característica de que el trabajador debe estar subordinado a un patrón o empleador ya que no puede trabajar por su propia cuenta para poder ser considerado como trabajador migrante.

Esto incluye la significación de trabajador migrante a cualquier persona admitida normalmente como tal, pero excluye a los trabajadores-fronterizos, a los artistas y a todas las personas que ejerzan una profesión libre, así como los trabajadores del mar.

ANEXOS I y II del Convenio 97, se refieren a la práctica que deberá seguirse para el reclutamiento, colocación y condiciones de los trabajadores migrantes, tanto los contratados sin que se tengan establecidas acuerdos gubernamentales así como los contratados por virtud de acuerdos para tal efecto hayan celebrado los Gobiernos.

En el Artículo 7 del Anexo I también se refieren de los Estados de celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común, respecto de los trabajadores migrantes, pero tampoco es establecido co-

mo una obligación categórica ya que utilizan el término "deberán".

ANEXO III del Convenio analizado y se refiere a la exención de impuestos aduanales de la importación de efectos personales de los trabajadores migrantes y de sus familias, así como de sus herramientas y equipo de trabajo.

Recomendación 86, sobre los trabajadores migrantes (revisada en 1949).

Este documento constituye también una revisión a dos adoptados con anterioridad por la Conferencia, las Recomendaciones 61, sobre el reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, y la 62, sobre la colocación entre los Estados en materia de reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes.

La Recomendación 86, fue adoptada también en la 32a. reunión de la Conferencia que se celebró en 1949, con el deseo de complementar el Convenio 97 que se ha analizado con anterioridad.

Está compuesta por 3 partes además de un Anexo, que establece un acuerdo tipo para regular las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, incluyendo la migración de refugiados y personas desplazadas.

En las 3 partes que la constituyen se establece principalmente las garantías y beneficios que deben gozar los trabajadores migrantes y

sus familias al ser admitidas en el Estado receptor, sin embargo se debe consignar que no se hace distinción en sí de estas garantías - que son para los casos en que los trabajadores hayan sido contratados por virtud de un acuerdo intergubernamental.

La Recomendación 86, en la parte II contiene una disposición que se refleja la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que los Estados que integran la comunidad internacional colaboren de tal manera que el beneficio que se obtenga sea para la colectividad. La disposición de referencia textualmente dice:

4.1) " De una manera general, los miembros deberían tener por norma, el desarrollo y uso de todas las posibilidades - de empleo y deberían facilitar, a estos efectos, la distribución internacional de la mano de obra y, en particular, su movimiento desde los Países en que haya excedente hacia los Países que tengan un déficit ".

Por lo que se refiere al Anexo de la Recomendación 86 en sus veintinueve Artículos, contiene disposiciones sobre intercambio de información entre los Estados de emigración e inmigración, la acción que debe seguirse contra la propaganda que induce a error, las formalidades administrativas que deben seguirse relacionadas con la salida, viaje, entrada, establecimiento de los migrantes, la organización, del reclutamiento, introducción y establecimiento de los migrantes - exámenes de selección, información, asistencia, educación y forma -

ción de los migrantes, condiciones de transporte, gastos de viaje y manutención, transferencia de fondos, vigilancia de las condiciones de vida; vivienda y de trabajo, solución de conflictos, igualdad de trato, régimen de seguridad social, contratos de trabajo, cambio de empleo y estabilidad en éste, expulsión del País-receptor, viaje de regreso, pago de impuestos, así como métodos de consulta y colaboración entre los Estados de contratantes, para cumplir las disposiciones del acuerdo que establezcan.

Tanto el Convenio 97 como la Recomendación 86, constituyen un adelanto en la regulación de las migraciones aunque en los dos documentos se refleja la influencia de protección no sólo a los trabajadores sino también a los refugiados y desplazados, muy común si consideramos que en 1949 acababa de terminar la Segunda Guerra, y había que proteger no sólo a quienes prestaban sus servicios laborales fuera de sus lugares de origen o residencia, sino también a aquellos que por otras circunstancias habían tenido que emigrar a otras tierras.

Muy loable sería que estos dos instrumentos tuvieron verdadera aplicación entre los Estados Miembros de la O. I. T., sin embargo solamente 31 Países han ratificado el Convenio (8)

Convenio 143.- Sobre la migración en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.

Este documento tiene como base un grupo de consideraciones de las que se han seleccionado como más importantes las siguientes:

(3) Dato hasta el 17 de octubre de 1977, proporcionado por la Oficina de Zona de la O.I.T., en México, D.F.

... La necesidad de evitar los aumentos de los movimientos migrato - rios que sean excesivos, incontrolados o no asistidos, por las - consecuencias negativas que acarrear en el plano social y humano."

... Con el fin de vencer el subdesarrollo y el desempleo estructural y crónico, los Gobiernos de numerosos Países insisten cada vez - más en la conveniencia de estimular el desplazamiento de capita - les y de tecnologías más bien que el de los trabajadores, en fun - ción de las necesidades y solicitudes de esos Países de emigra - ción y de los Países de empleo.

... La emigración de los trabajadores, motivada por las condiciones - del mercado del empleo, debería realizarse bajo la responsabili - dad de los Organismos Oficiales del empleo y con arreglo a los - acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes y, en particu - lar a los que permitan la libre circulación de los trabajadores.

... Dada la existencia de tráfico ilícitos o clandestinos de mano - de obra, serían oportunas nuevas normas especialmente dirigidas - contra estos abusos."

__ Serían deseables nuevas normas que comprendan también aspectos relativos a la seguridad social y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, así como en lo que se refiere a cuestiones reglamentadas por la legislación o que dependen de las autoridades administrativas, para garantizarles un trato por lo menos igual al de los nacionales.

Los veinticuatro Artículos que contiene el Convenio 143 están agrupados en tres partes; las dos primeras se refieren al tema de instrumentos, o sean las migraciones en condiciones abusivas y la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores migrantes y la tercera está dedicada a cuestiones de procedimiento.

En la primera parte se establece que los Estados Miembros, para que esté en vigor el Convenio, deberán:

- 1.- Tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales los migrantes se vean sometidos a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos bilaterales o multilaterales permanentes, o la legislación nacional.

- 2.º Adoptar todas las medidas necesarias y convenientes para su primir las migraciones clandestinas con fines de empleo y - el empleo ilegal de migrantes.
- 3.- Adoptar, en el ámbito de su legislación nacional las medi - das y convenientes para luchar en contra de los organizado - res de movimientos ilegales o clandestinos de trabajadores - migrantes, ya sea que procedan de su territorio, se dirijan a él o transiten por el mismo, así como contra quienes em - plean a trabajadores que hayan inmigrado en esas condicio - nes.
- 4.- Establecer contratos e intercambios sistemáticos de informa - ción con los demás Estados, mediante la adopción de medidas tanto a nivel nacional como internacional.
- 5.- Adoptar, a nivel nacional, disposiciones legales para evi - tar el empleo ilegal de trabajadores migrantes y aplicar - sanciones ya sea administrativas, civiles o hasta penales.
- 6.- Formular y aplicar una política nacional destinada a promo - ver y garantizar la igualdad de oportunidades y de tratao pa - ra quienes se encuentran legalmente en su territorio en ca - lidad de trabajadores migrantes o como miembros de su fami - lia.

El instrumento en cuestión, por lo que se refiere a estas últimas, trabajadores migrantes, no contiene disposición alguna relacionada con el aspecto a los derechos fundamentales que tienen como personas, ni a los derechos laborales por ellos adquiridos al desempeñar un trabajo remunerado, ya que el hecho de haber violado una Ley migratoria, no les excluye de unos ni de otros derechos.

No obstante lo anterior, el Convenio 143 viene a representar un adelanto respecto a la cuestión de los trabajadores migrantes, ya que enfoca soluciones a la fase negativa del problema, como son las migraciones abusivas y el tráfico ilícito y clandestino de mano de obra migratoria, ya prevee disposiciones para que sean castigados quienes comercian con seres humanos en esta forma disfrazada de esclavitud, tanto para quienes organizan las migraciones como para quienes utilizan esa mano de obra, ya que en ningún momento les dan la misma consideración que a los contratados por la vía legal y mucho menos a sus nacionales, no obstante que en la mayoría de los casos van a desempeñar las labores más duras que los nacionales desprecian.

Recomendación 151, sobre los trabajadores migrantes, en las tres partes en que está dividida esta Recomendación, se proponen medidas para conceder igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia, legalmente admitidos en el País de acogida.

Se proponen también la conveniencia de que todo Miembro de la O.I.T., elabore en práctica una política social, adecuada a las condiciones y prácticas nacionales, para que los trabajadores migrantes y sus familias puedan beneficiarse con las ventajas que se concedan, en igualdad de condiciones a los nacionales del País receptor. Asimismo se de terminarán medidas para el empleo y residencia de los trabajadores mi grantes.

Respecto a la política social cuyo establecimiento proponen la Reco - mendación que se analiza, considera que debiera fundirse a un examen de las condiciones tanto de los Países de acogida como los predominan tes en las de origen de los migrantes.

Esta política debería comprender los aspectos de reunión de familias, para lo que se recomienda que los Gobiernos de los Países tanto de - empleo como de suministro, adopten todas las medidas posibles, inclu- yendo éstas en su legislación interna y en los acuerdos bilaterales o multilaterales que tengan celebrados con otros Estados; la protección de la salud de los trabajadores migrantes y los beneficios de las ac- tividads de los servicios sociales en igualdad con los mencionados - del País receptor.

Con relación al empleo y residencia de los trabajadores migrantes, - según la Recomendación 151, se deben reconocer al trabajador migrante una serie de derechos relacionados con su empleo en el País receptor.

En esta parte de la Recomendación no se distingue en forma determinan

te entre los trabajadores que hayan inmigrado legal o ilegalmente, sin embargo, el Artículo 30 del instrumento dice:

“ . . . Cuando un trabajador migrante haya sido admitido regularmente en el territorio de un Miembro . . .”, y el Artículo 34 dispone que todo trabajador migrante deberá tener determinados derechos en el País de empleo - independientemente que su estancia en el País haya sido legal o no.”

Estos derechos son de caracter laboral para cuando el trabajador se marche del País de empleo; salarios pendientes de pago, indemnización por terminación de contrato, prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional y otras.”

Se considera conveniente destacar que no obstante el Convenio 143 señala que la admisión de los trabajadores migrantes debe ser legal para el reconocimiento de sus derechos como trabajadores, así como para el establecimiento de obligaciones para los Estados, en la Recomendación 151, se habla en general de los trabajadores migrantes e incluso en el Artículo 83, se recomienda que aunque la situación de los trabajadores migrantes no sea regular o no hayan podido regularizarla deberían disfrutar de la igualdad de trato - en lo que se refiere a los derechos derivados de su empleo o empleos anteriores respecto a la remuneración, la seguridad social, la sindicalización y el ejercicio de sus derechos sindicales.

Aquí ya se está aplicando la tesis de que por infringir una disposición o Ley migratoria, a ninguna persona se le excluye del ejercicio de los derechos laborales que haya adquirido al desempeñar un trabajo honesto y menos de los derechos fundamentales que tiene como ser humano.³

El análisis que se ha hecho de los instrumentos internacionales que haya preparado y adoptado la O.I.T., nos lleva a poder decir a través de este Organismo especializado la comunidad internacional ha expresado sus consideraciones respecto al problema de las migraciones de mano de obra, se ha preocupado por recomendar distintas soluciones como el establecimiento de acuerdos entre los Estados que se ven afectados por esta cuestión, proteger a los trabajadores migrantes, concediéndoles igualdad de oportunidades y de trato con los nacionales del País de acogida y establecer empleos en los Países de menor desarrollo sobre todo económico, a fin de equilibrar las condiciones entre Estados de mayor y menor riqueza.

Igualmente importante es el trato que se da a la cuestión de las migraciones en condiciones abusivas y las recomendaciones que se presentan para quienes cometen el incalificable delito de traficar con sus semejantes, aprovechando su necesidad para conseguir mejores o en ocasiones, los elementales medios de subsistencia.

Pero no obstante los aspectos positivos que se han anotado en los párrafos anteriores respecto a los instrumentos de la O.I.T., en la aplicación de su política, se presentan cuestiones criticables como

el hecho de que ella esté dirigida a determinadas regiones del mundo, incluyendo otras en las que se presenta el problema de las migraciones como consecuencias tanto o más espinosas, como por ejemplo las migraciones en el Sur de Asia y la corriente migratoria que afecta a la frontera de México con los Estados Unidos de América.

Otra cuestión que se considera importante notar como resultado del análisis a los principales instrumentos de la O.I.T. respecto a Cas-migraciones de mano de obra, es que por lo general se refieren a las migraciones controladas, siendo muy pobre el tratamiento dado el aspecto negativo que es el tráfico ilícito al que se dedican más recomendaciones que convenios y ya hemos visto como aquellos no tienen la fuerza obligatoria para los Estados que tienen los convenios.

Así pues, aunque la Organización Internacional del Trabajo está basada en los derechos fundamentales de los seres humanos y en los principios de justicia social, desgraciadamente se nota una cierta injusticia al enfocar las soluciones del problema de las migraciones de mano de obra a determinadas regiones y Países del mundo y aunque esa actitud se comprende ya que en algunos casos afecta, por estar involucrados Países poderosos como el de la corriente migratoria México-Estados Unidos de América, en que uno de los dos afectados es una de las potencias mundiales, sin embargo no se justifica porque se debía actuar con sentido equitativo y no haciéndose ciego cuando se trata de juzgar situaciones en las que los interesados sean Países de desigualdad potencial.

Confiamos en que un tiempo muy lejano, la actividad de la O.I.T. sea más severa en cuanto a la aplicación de sus disposiciones para que efectivamente haya en el mundo, justicia social y si no todos los Países sean ricos, cuando menos la riqueza esté mejor repartida y todos los hombres tengan un trabajo decoroso que les permita vivir cómodamente en sus lugares de origen sin que tengan que emigrar en busca, no sólo de mejores condiciones de vida, sino como ya se ha dicho, en muchos casos de medios indispensables para subsistir.

D) México como País exportador de mano de obra migrante.

El fenómeno migratorio tanto de emigración como de inmigración, se presenta en México como un tema importante de ser tratado, sin embargo es el aspecto de emigración el que caracteriza la corriente migratoria de trabajadores mexicanos:

Por situación geográfica, México colinda en su frontera norte con los Estados Unidos de América, País rico y poderoso que viene a constituir un fuerte polo de atracción para nuestros trabajadores.

La emigración de mano de obra mexicana a los Estados Unidos de América se remonta al siglo pasado, con la característica de que en esa época se realizaba en forma individual lo que se explica si se considera que el mundo estaba menos poblado.

A principios de este siglo es cuando propiamente se inicia el movimiento de emigración de mexicanos a los E.E.U.U. y se puede dividir en tres etapas:

... De principios de siglo a 1940 en que se presenta una corriente espontánea.

... De 1942 a 1968, época en que los dos Países, mediante acuerdos gubernamentales, intervienen para regular la corriente migratoria; y

... De 1969 a la fecha, en que la corriente se convierte en subrepticia y por ende ilegal.

El trabajador mexicano emigra a los Estados Unidos de América en busca del trabajo que no tiene en su lugar de origen o residencia, atraído por el poder adquisitivo del dólar. No le importa el tipo de trabajo que tenga que desempeñar, lo que necesita es ganar dinero para sostener a su familia.

La emigración de mexicanos a los Estados Unidos de América es una cuestión de hondas raíces históricas en la que interviene el factor geográfico y la diferencia de desarrollo económico social de los dos Países.

No obstante que han pasado muchos años desde que México perdió en 1848, el territorio que comprende actualmente los Estados de Texas, Nuevo México, Arizona, California, Uta, parte de Colorado, parte de Nevada, lo que constituía la parte norte de la República Mexicana, y que actualmente es la parte sur de los Estados Unidos de América, lazos de sangre unen todavía a un gran número de emigrantes mexicanos que cruzan la frontera no sólo por ir en busca de trabajo sino porque

muchos tienen en esos lugares parientes cercanos de aquellos que poblaban los territorios que pertenecieron a México.

El factor geográfico es de gran importancia porque el emigrante mexicano es atraído por el señuelo del dólar y por lazos de sangre como lo mencionamos líneas atrás, tiene facilidad de cruzar por cualquier sitio a lo largo de una frontera de 3 114.7 km., que precisamente por su longitud es difícil de vigilar en toda su extensión, por lo que hace favorable la emigración e inmigración del hombre.

a) Así pues de principios de siglo a 1940, en ésta que denominamos primera etapa, México proporcionó a los Estados Unidos de América mucha mano de obra, principalmente en la construcción de las vías de ferrocarril.

El Senador Pedro de Alba en sus siete Artículos sobre el problema de los Braceros (México, 1954) dice " En la zona centro de la República tomaron carta de naturalización palabras extrañas, se decía que los emigrantes iban a trabajar en el " Tanque " o a la " esmelda ".

Era la forma ingenua con que nuestros compatriotas se referían a los trabajadores de vía férrea o de fundidores.

El propio Senador de Alba, en el texto citado dice: " la grandeza y el florecimiento de varios de los Estados del Sur de Norteamérica, se debió al sudor y a la mano de obra del mexicano ".

La característica principal de esta etapa, es el movimiento migratorio de los pequeños grupos que emigraban hacia los E.E.U.U., lo que hacían de manera espontánea, por su propia iniciativa y con el estímulo de que su trabajo era mejor remunerado; además en los primeros años de esta etapa la inmigración de mexicanos a los Estados Unidos de América era casi libre, ya que fue hasta 1924 cuando vino a regular el establecimiento de las "cuotas" que se impusieron en virtud de que la inmigración, característica principal de los E.E.U.U., se estaba convirtiendo en un serio problema para ese País, ya que de todas partes del mundo llegaban gentes para establecerse en su territorio.

b) La segunda etapa de 1942 a 1968, al iniciarse la Segunda Guerra Mundial hubo un cambio en la situación. Al entrar ella como potencia beligerante, los Estados Unidos de América requería de mano de obra para cubrir los trabajos que dejaban sus nacionales que tenían que ir al campo de batalla, necesitaban trabajadores para sus puertos, muelles, plantaciones, mantenimiento de caminos y vías férreas, entonces se volvieron a abrir las puertas a los mexicanos.

Los Estados Unidos de América al Gobierno de México, solicitaron le proporcionara mano de obra, por lo que, preocupado por proteger a sus trabajadores, negoció con el Gobierno de los Estados Unidos de América el establecimiento de un convenio bilateral para la contratación de trabajadores mexicanos.

Así en 1942, por canje de notas diplomáticas se estableció el acuerdo internacional sobre trabajadores migratorios para la contratación de mexicanos. Este acuerdo era solamente para trabajar en el mantenimiento de las vías de ferrocarril.

Sobre este acuerdo internacional hablaremos más detalladamente en su capítulo correspondiente de este trabajo en líneas más adelante.

Posteriormente se firmaron otros acuerdos con las mismas bases para la admisión y contratación de trabajadores del campo, el 29 de abril de 1943, 17 de febrero de 1948, 29 de julio de 1949, y 11 de agosto de 1957.

Para la vigilancia del cumplimiento de los acuerdos, por parte de México intervenían las Secretarías de Gobernación, Relaciones Exteriores y Trabajo y Previsión Social.

Durante esta segunda etapa, de contratación legal de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos de América, fueron contratados muchos mexicanos que favorecieron la economía de ese País, encontrando a la vez una fuente de trabajo que les proporcionó ingresos para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

En la introducción al libro de Manuel Gamio " El Inmigrante Mexicano ", la historia de su vida " (México, 1969) se proporcionan los datos siguientes sobre trabajadores migratorios legalmente contratados en la época en que hubo acuerdos bilaterales.

TRABAJADORES MIGRATORIOS MEXICANOS CONTRATADOS
LEGALMENTE EN LOS ESTADOS UNIDOS AMERICANOS DE
1942 A 1967

A Ñ O	NUMERO DE CONTRATADOS.
1942	4 152
1943	75 923
1944	118 059
1945	104 641
1946	26 214
1947	18 770
1948	42 500
1949	92 307
1950	79 500
1951	134 113
1952	203 752
1953	205 131
1954	307 999
1955	398 703
1956	432 926
1957	436 049
1958	432 491
1959	444 508
1960	319 412
1961	296 464

A Ñ O	NUMERO DE CONTRATADOS
1962	198 322
1963	189 528
1964	179 528
1965	19 970
1966	6 133
1967	6 000

c) La tercera etapa de 1969 a 1977

A partir de 1969, la corriente migratoria de mexicanos que cruzan la frontera de los Estados Unidos de América en busca de un trabajo se convierte en un complejo fenómeno de emigración subrepticia incontrolada.

Los trabajadores mexicanos continúan emigrando por la necesidad que tienen de un trabajo y como los empleadores norteamericanos los contratan aún a sabiendas de su situación irregular, se fomenta la corriente migratoria subrepticia, y como consecuencia de la falta de regulación surgen los factores negativos de explotación y el tráfico ilícito y clandestino de trabajadores migratorios que con tanto interes ha tratado la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas al considerar el tema de los trabajadores migrantes.

De esta etapa, por su característica de irregularidad no se tienen datos precisos de cuantos mexicanos son los que emigran, solamente se cuenta con la información que proporciona el Servicio de Inmigración y Naturalización de los Estados Unidos de América, acerca del número de aprehensiones de mexicanos por lo que no presentan las cifras exactas de los mexicanos que son regresados a nuestro País, sin embargo se han tomado en cuenta en este trabajo por ser el único material estadístico oficial.

MEXICANOS INDOCUMENTADOS REGRESADOS A TERRITORIO
MEXICANO POR LAS AUTORIDADES DE MIGRACION DE LOS
ESTADOS UNIDOS AMERICANOS DURANTE 1965 A 1977

AÑO FISCAL &	NUMERO DE MEXICANOS REGRESADOS.
1965-66	55 340
1966-67	89 751
1967-68	108 327
1968-69	151 705
1969-70	201 636
1970-71	277 377
1971-72	348 178
1972-73	430 213
1973-74	576 823
1974-75	709 959
1975-76	680 392

* Cada año fiscal comprende del 1o. de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

Fuente: Annual Report of Immigration And Naturalization Service.

Las cifras recopiladas en el cuadro anterior muestran como avanza el problema, motivo por el cual, tanto el Gobierno de los Estados Unidos Americanos como el de México, deberían buscar y tratar de encontrar resoluciones, ya que se trata de un problema que conjuntamente debe ser resuelto.

A nivel interno son muchos los factores que influyen en el aspecto agrario de México, es donde emigra el mayor número de compatriotas, existe más la demagogia con la que se ha actuado que lo que se ha hecho en realidad, los campesinos no sólo necesitan tierras donde cultivar sino también agua y créditos para poder obtener de la tierra, los productos que sólo ella puede dar; al campesino hay que crearle conciencia de buen mexicano, no de patriotero, sino de patriota, que el País no progresará mientras no se trabaje para hacerlo progresar.

Otro factor que agrava es el incontrolado crecimiento demográfico de México. Se tienen hijos inconcientemente, no se plantea la familia como responsabilidad, proporcionalmente a los recursos con que se cuentan para llevar una vida decorosa. El Gobierno debe crear conciencia en el mexicano, en que se debe controlar el crecimiento demográfico en el País, ya que el control natal es necesario porque con el desenfrenado crecimiento que llevamos, va a llegar el momento en que los recursos con que cuenta el País, sean insuficientes para satisfacer las necesidades de los pobladores de su territorio.

Un tercer factor a nivel interno, es el centralismo a la concentración de las industrias y empresas de importancia en determinadas ciudades de la República, además están centralizados los tres poderes en el D.F. conjuntamente a las principales empresas, si estos factores agremiados a la falta de capacitación, la pobreza e ignorancia de nuestros trabajadores, en su mayoría campesinos que emigran a los E.E.U.U. y refiriéndonos sólo a quienes van en busca de trabajo, no a los que se van en plan de aventura, es de considerar que acepten los trabajos más humildes y mal pagados, proporcionándose así la explotación por parte de los empleadores norteamericanos así como el tráfico ilícito, por quienes conociendo su necesidad los estimulan con grandes promesas que casi siempre son falsas.

Podemos decir que el desarrollo de los Estados Unidos de América y el subdesarrollo de México siendo Estados vecinos, son en ambos casos factores que propician la corriente migratoria de trabajadores mexicanos, llegando así al punto de partida de este problema no sólo en México y E.E.U.U., sino en el mundo, que es actualmente socioeconómico.

CAPITULO IV

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES: DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

A) Servicio Médicos Adecuados.

La Organización de la Asistencia Médica dentro de los regímenes de la Seguridad Social, presentan una variedad extraordinaria a través del mundo, según las condiciones económicas y políticas de las diversas naciones.

Para poder tratar este tema, se examinará principalmente la experiencia de ocho Países, sobre los cuales la O.I.T., ha escogido al azar para realizar la comparación de esta prestación de servicios médicos, estos Países son: República Federal Alemana, Bélgica, Canadá, Ecuador, India, Polonia, Reino Unido y Túnez, demostrando una amplia variedad de sistemas de organización de la Asistencia Médica dentro de la Seguridad Social.

Los ocho Países examinados en este estudio, ilustrarán las variedades de sistemas de Asistencia Médica, por lo que para un examen general de estos programas diversos establecidos por los regímenes de Seguridad Social en varios Países, conviene distinguir dos grandes grupos.

Los Sistemas Indirectos y los Directos.

Cuando el régimen de asistencia médica se organiza principalmente-

mediante la prestación de servicios por el personal y las Instituciones ya existentes, el sistema podrá ser clasificado como indirecto. Los médicos y el personal sanitario que suministran los servicios pueden ejercer libremente su profesión.

Por el contrario, con el sistema directo de organización de la asistencia médica, los servicios son suministrados directamente por el personal y las Instituciones dependientes del régimen de Seguridad Social. Esos recursos forman parte del sistema y son controlados en su labor diaria por una estructura jerárquica.

El sistema indirecto de organización, generalmente se ha adoptado en los Países industrializados, en los que como ya se indicó, existía una tradición de práctica profesional privada y de Instituciones locales autónomas cuando se iniciaron los regímenes de Seguridad Social.

El sistema directo es adoptado con mucha mayor frecuencia en los Países en desarrollo, que disponen de relativamente pocos recursos médicos básicos. Cualquiera que sea el tipo de economía. Los Países cuyas estructuras políticas están más planificadas adoptarán fácilmente el sistema directo.

BELGICA.- Este País industrializado de Europa, muestra el funcionamiento del sistema indirecto de organización de la asistencia médica para todos los elementos del servicio de salud. La mayor parte de la población está afiliada a sociedades mutuales, como

lo exige la Ley; estas sociedades reciben el dinero cobrado en forma de cotizaciones de Seguro Social por el Instituto de Enfermedad e Invalidez.

Las prestaciones son amplias, las personas protegidas pueden elegir libremente entre cualquier médico independiente, sea médico general o especialista. Deben pagar al médico por sus servicios aproximadamente el 25 % de sus honorarios, que figuran en una escala oficial de honorarios, y la sociedad mutua a que pertenecen les reembolsará el 75 % restante.

Un método bastante parecido se aplica para los servicios dentales y la obtención de medicamentos recetados en las farmacias privadas. No existe participación en el costo de la hospitalización, y la sociedad mutua local paga el hospital de acuerdo con una tarifa diarias establecida.

El paciente puede elegir libremente el hospital y suele acudir a uno donde le atiende un especialista particular, aunque también puede ir a un hospital en el que su personal médico está contratado a sueldo. Los hospitales pertenecen a entidades particulares o a organismos locales del Gobierno.

Así pues el trabajador migrante tiene también estas prestaciones al igual como si fuese nacional del País donde presta su servicio, siempre y cuando sea contratado legalmente por un patrón.

REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA.- Este sistema indirecto de asistencia médica es el que funciona en este País industrializado, de mayor extensión y precursor de la Seguridad Social en el siglo XIX.

Cerca del 87 % de la población está obligatoriamente afiliada a las cajas de enfermedad reglamentadas por la legislación nacional y provisional. Rige el principio de la " libre elección ", pero no existe participación en el costo. Generalmente los pacientes consultan a los especialistas cuando son enviados a ellos por sus médicos.

Estos reciben el pago de sus honorarios de sus asociaciones respectivas, que a su vez lo han recibido de la caja de enfermedad a que pertenece el paciente. Se aplican métodos parecidos para la asistencia odontológica y los medicamentos recetados, si bien el paciente debe abonar una pequeña suma por cada receta. La hospitalización se efectúa generalmente en una Institución administrativa por el Gobierno local, que dispone de personal médico a sueldo.

Las disposiciones que reglamentan el funcionamiento del sistema son un tanto complicadas y existen algunas especiales para las cajas de enfermedad que protegen a diferentes clases de personas (trabajadores industriales, agrícolas, mineros, empleados gubernamentales y migrantes, siempre y cuando estén registrados en las cajas de enfermedades por el patrón que requiera de su servicio.

CANADA.- En este País de América del Norte, industrializado pero escasamente poblado, existe un sistema nacional de Seguridad Social para los-

servicios hospitalarios en general que comprende a la mayor parte de la población.

Es financiado por subvención federal a las diez provincias en una proporción que éstas deben aproximadamente igualar con fondos obtenidos por impuestos provinciales. Los hospitales disponen de autonomía administrativa según el sistema indirecto de organización. Se han fijado normas mínimas nacionales y provinciales para los servicios hospitalarios, pero estos no suelen incluir los servicios médicos (excepto los de especialistas en Patología, o Radiología empleados por el hospital).

En varias provincias existen sistemas separados de seguro para la asistencia médica, tanto para los servicios externos como para la hospitalización. Existe la libre elección del médico, cuyos servicios se retribuyen según el sistema de honorarios y los especialistas cobran estos de acuerdo con una escala superior, sólo cuando el paciente les ha sido enviado por un médico general, esto sucede solamente en una provincia - Saakatchewan.

REINO UNIDO.- Este País industrializado, densamente poblado, se eligió para el presente estudio porque posee un servicio de salud pública de protección universal, con amplias prestaciones que evolucionó a partir de un antiguo sistema de Seguridad Social de prestaciones y protección limitadas. Para los servicios de medicina general se utiliza el sistema indirecto y se aplica la remuneración por capacitación. También se utiliza el sistema indirecto con pago de honorarios por cada servicio, en-

cambio los servicios de los especialistas y la hospitalización se rigen por el sistema directo de organización.

La administración de los servicios hospitalarios y de los especialistas según el sistema directo está a cargo de un número relativamente reducido de juntas hospitalarias regionales.

Una proporción reducida de personas acuden para consultas privadas, principalmente a los especialistas, pero la casi totalidad de la población satisface sus necesidades en materia de servicios médicos dentro del sistema.

ECUADOR.- Este País en desarrollo de América Latina ha establecido un régimen de Seguridad Social que procura asistencia médica a una pequeña parte de la población. Ciertos trabajadores, entre ellos los industriales, que representan aproximadamente el 5 % de la población, están protegidos por un sistema directo en virtud del cual se les suministran servicios externos y de hospitalización en establecimientos que son propiedad del Instituto Nacional de Previsión que también los administra.

Los médicos generales y los especialistas trabajan a tiempo completo o parcial en una red de centros sanitarios, policlínicas y hospitales. El personal médico y el número de locales son relativamente reducidos en el País, pero los beneficiarios del régimen de Seguridad Social disfrutan de esos recursos en proporción mucho mayor que el resto de la población.

INDIA.- Este País asiático en desarrollo, ha iniciado un régimen de Seguridad Social para 13 millones de personas de su población de 500 millones de habitantes. La asistencia médica se suministra mediante dos sistemas de organización totalmente diferentes: El indirecto, con capacitación en varias grandes ciudades, y el directo, con centros sanitarios y personal a sueldo en otras partes.

Los servicios hospitalarios también se suministran bajo ambos efectos (aunque no corresponden forzosamente con las regiones en que se aplican dichos sistemas de medicina general).

En la India, País donde existe gran pobreza, con una población principalmente rural y grave escasez de personal y de locales para los servicios de salud, el funcionamiento paralelo de los dos sistemas de organización permite comparar sus efectos respectivos. En general, resulta más difícil controlar los costos y la calidad de los servicios en las regiones donde se aplica el sistema indirecto.

TUNEZ.- Este pequeño País en desarrollo del Norte de Africa constituye un ejemplo de la actitud de una antigua colonia recientemente emancipada frente a la organización de un sistema de asistencia médica bajo un régimen de Seguridad Social.

Ciertos empleados gubernamentales estaban protegidos anteriormente por un sistema indirecto de asistencia médica organizado según las líneas generales del sistema francés. Tunez en 1960 inició un régimen de sistema directo para ciertos trabajadores, entre ellos los

industriales y sus personas a cargo, que constituyen aproximadamente el 14 % de la población.

Los recursos generales de Túnez en materia de salud pública son todavía muy escasos, pero este enfoque global tiene el efecto de reforzar el sistema de servicios de salud pública de todo el País al mismo tiempo que permite establecer un régimen de seguridad social para una parte determinada de la población. Las personas protegidas gozan actualmente de atención prioritaria en las Instituciones del Ministerio, pero el resto de la población dispone de los mismos recursos,

POLONIA.- Este País de Europa Oriental constituye un ejemplo de establecimiento de los servicios médicos en un País de estructura totalmente socialista que reorganizó dichos servicios después de la destrucción general de la Segunda Guerra Mundial y del período de reconstrucción de 1946 a 1950.

El sistema de Seguridad Social evolucionó desde una protección limitada a ciertos trabajadores industriales hasta comprender aproximadamente el 70 % de la población, y todos los servicios de salud se adaptaron al sistema directo bajo la responsabilidad del Ministerio de Salud Pública.

Las personas protegidas reciben todos los servicios externos y hospitalarios sin necesidad de efectuar pago alguno, excepto una participación en el costo de los medicamentos; las personas no protegidas reciben asistencia en los mismos locales pero deben pagar aproximada

mente el 50 % de los costos estimados. Todos los médicos, igual que el personal sanitario, están a sueldo; los médicos deben prestar servicio siete horas, después de las cuales pueden atender a su clientela privada.

Esta descripción somera podrá bastar para demostrar las diferencias fundamentales en los sistemas de organización de la asistencia médica en los ocho Países que se examinan en el presente estudio.

Ahora bien enfocado hacia los trabajadores migrantes, estos no podrán obtener esta prestación al igual que los nacionales del País donde prestan su servicio, por las deficiencias anotadas anteriormente, salvo en algunos Países que protegen a todos; ya que en los Países en desarrollo ni siquiera cubren a toda su población y menos protegerán al trabajador extranjero.

Independientemente de los sistemas adoptados por los Países del mundo, ya sea directo o indirecto, el trabajador migrante necesita otro tipo de asistencia médica diferente a la establecida en el País donde preste sus servicios, en virtud de factores, principalmente el clima, la alimentación, habitación, lugar donde presta su servicio y el riesgo que presenta para ejercer su labor, tomando en cuenta esto por medio de convenios bilaterales, constituir esa prestación de modo uniforme solamente para el trabajador migrante, así como también la creación de un Organismo encargado de hacer cumplir la aplicación de la Seguridad Social para el Trabajador Migrante.

B) Servicios Culturales y Sociales para adaptar al trabajador al ambiente del País de que se trata.

La vida del trabajador inmigrante no transcurre totalmente dentro de la fábrica que lo emplea. Vive en las ciudades, entre los cafés, lee los periódicos, circula y frecuenta reuniones.

Todo esto refleja y obliga a examinar la teoría de la condición del extranjero, desde un ángulo olvidado hasta este momento; el de los derechos individuales y de las libertades públicas. En virtud de que el trabajador migrante no es ciudadano del País, se encuentra privado de los derechos que derivan de esta calidad. Por lo tanto, todo parece evidenciar la necesidad de introducir ciertas reformas en esta materia, tal y como se ha hecho en Bélgica, en donde los representantes de los inmigrantes participan en los consejos comunales y se les reconocen de rechos administrativos antes no existentes.

Se han efectuado estudios que han llevado a asociar a los trabajadores migrantes con la vida de las comunidades, de las que forman parte: La comunidad, el barrio y la unidad habitacional. Estas experiencias merecerían ser generalizadas, a partir de la consideración de que los extranjeros no gozan de derechos cívicos y políticos. Se comprende que un extranjero no pueda ser diputado; lo incomprensible es que no pueda ser municipal o administrador de una oficina pública.

Si bien es cierto que el trabajador extranjero no goza, en ninguna parte, de derechos electorales, inclusive cuando se trata de Asambleas Co

municipales, en algunos Países existe una tendencia a reconocerle algunos derechos en materia de elecciones administrativas locales, a parte de los derechos políticos de ciudadanía.

Las desigualdades que de hecho sufren los trabajadores extranjeros, han dado lugar a la creación de proyectos de Estatutos legales que otorgan una especie de discriminación compensatoria.

De este modo, se ha sugerido que se les otorgue un subsidio para alojamiento o vacaciones anuales más largas. Estos proyectos aún no se han adoptado en ninguna parte, pero en la mayoría de los Países han despertado una cierta inquietud.

Tal parece que en materia de alojamiento o de formación, la aplicación de un reglamento uniforme a los nacionales y a los extranjeros, no resuelve problema alguno; es pues indispensable efectuar una acción específica en favor del inmigrante.

Francia ha hecho un esfuerzo para mejorar la situación del inmigrante. Así, el inmigrante debe ser acogido a su llegada, asesorado, estudiar el idioma en horas de trabajo, aprovechar cualquier facilidad que se le ofrezca en materia de formación general y profesional; todo esto con el fin de que pueda hacer respetar sus derechos.

- C) Servicios Familiares para mantener al trabajador en contacto con su familia y procurar que ésta lo visite.

Los Gobiernos de los Países de empleo y de los Países de origen debe-

rían adoptar todas las medidas posibles para facilitar la reunión de los trabajadores migrantes con sus familias lo más rápidamente posible.

Esas medidas deberían incluir la legislación y los acuerdos bilaterales o multilaterales necesarios, será menester que el trabajador puede ofrecer a su familia un alojamiento adecuado, que responda a los criterios aplicables normalmente a los trabajadores nacionales del País de empleo.

Los representantes de todos los medios interesados y en particular de los empleadores y de los trabajadores, deberían ser consultados sobre las medidas que serían adoptadas.

Esta situación se pone más de manifiesto cuando los trabajadores migrantes residen en la frontera de su País de origen y prestan sus servicios en empresas extranjeras también fronterizas de Países vecinos, pues esta situación geográfica les permite vivir en su lugar de origen y desempeñar su labor ordinaria en País extranjero.

Por lo tanto es conveniente que las legislaciones nacionales y los acuerdos y tratados internacionales para trabajadores migrantes tomen las medidas necesarias para que libremente el trabajador que mercedamente ha obtenido el disfrute de una prestación en un País diferente al de su origen, que le respeten el derecho de señalar su lugar de residencia para él y su legítimo derecho de poder vivir en compañía de su familia.

Tenemos el caso de Alemania en donde no se permite la llegada de la-

familia hasta que se hayan cumplido tres años de estancia, y se satisfagan ciertas condiciones.

Cabe señalar que según la legislación de dicho País, una separación de tres años justifica el divorcio. Este período se podría reducir mediante acuerdos bilaterales.

En Gran Bretaña existe una distorsión entre el derecho común y las normas de la comunidad europea; en tanto el derecho de la mujer para hacer entrar al País a su marido y sus hijos está aún en discusión, se reconoce sólo al trabajador masculino.

Numerosas legislaciones no prevén permisos de estancia para la familia. Si el migrante vale por su trabajo, su familia es un gasto para la colectividad. Así pues, esta diferencia de situación entre el trabajador obligado a permanecer solo, y el trabajador que puede vivir con su esposa y sus hijos, es uno de los aspectos más contrarios a los principios generales del Derecho. El derecho del trabajador de vivir con su familia deberían figurar en todos los documentos jurídicos.

- D) Unificación de Criterios en cuanto a las prestaciones de contenido económico (riesgos de trabajo), pensiones y jubilaciones.

En esta materia los derechos de los extranjeros son idénticos a aquellos de los asegurados sociales del País, sin embargo, deben destacarse algunos puntos:

En lo que respecta a las prestaciones de vejez, la formación total de

los períodos de seguro no se garantiza generalmente más que por el camino de tratados bilaterales y de los reglamentos europeos.

De no existir estos, el trabajador extranjero pierde las cuotas pagadas, debido a la diferencia de legislaciones sobre Seguridad Social.

En Estados Unidos de América, el extranjero pierde su derecho de pensión de vejez si abandona el territorio, por lo que respecta a subsidios familiares, Francia se niega a pagar.

En lo que respecta a los seguros de desempleo los extranjeros no están excluidos, ya que su estancia depende de su empleo; las prestaciones de asistencia social suscitan una dificultad especial. A menudo, este tipo de ayuda se niega a los extranjeros, aún cuando recientemente por ejemplo, la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos de América haya juzgado inconstitucional esta práctica.

En general, el papel de las Organizaciones de caridad continúa siendo importante cuando se trata de los trabajadores migrantes.

Para mejorar esta unificación de criterios, debería existir una reciprocidad entre los Países de importación y exportación de mano de obra.

Sin duda alguna, este principio constituye un resabio del Derecho Comunitario, digno de la Ley del Talión, que siempre entorpece las Leyes y los tratados, ¿Cuál es la razón de ser de este principio ?.

Resulta claro que el trabajador alemán o francés no tendrá los mismos derechos en Turquía que el trabajador turco en Francia o Alemania. Pero este trabajador no existe... y si llegara a existir, continuaría beneficiándose de la protección de las Leyes nacionales, francesas o alemanas, durante su estancia en Turquía. El hecho de supeditar ciertos derechos a la reciprocidad, es un elemento sin sentido en el campo de la inmigración sino se aplica como debiera.

E) Conflictos de Aplicación de la Seguridad Social a los Trabajadores Migrantes

Existen problemas para la aplicación de la Seguridad Social adecuada al trabajador migrante; principalmente la comunicación entre los Países que importan mano de obra extranjera como la poca información al trabajador acerca de sus garantías, a que tiene derecho.

En Alemania, por ejemplo la igualdad de trato proviene tanto de la Ley fundamental como tratados bilaterales. Las Leyes y contratos colectivos se aplican a los trabajadores extranjeros y a los nacionales. La protección contra despidos, el derecho de recurrir a la Junta de Conciliación y el otorgamiento de prestaciones (primas, pensiones), se reconocen sin distinción de nacionalidad.

Asimismo, se concede el derecho a la formación profesional. Sin embargo, el mecanismo del contrato del trabajo con límite determinado de duración, que caracteriza al migrante, por lo menos al principio,

es un factor de discriminación indirecta. Su contrato vence sin despido y el trabajador extranjero no puede hacer uso de los derechos acordados en caso de despido.⁴ Igualmente una trabajadora extranjera embarazada, con un contrato vencido recientemente, no puede reclamar el derecho de protección absoluta que toda mujer encinta posee para protegerse de los despidos.

En Estados Unidos de América se respeta la igualdad de trato; Francia, existe la igualdad de trato en lo que respecta a las condiciones de trabajo y remuneración. Sin embargo, en la práctica sucede lo contrario, debido a un menor grado de calificación, el extranjero está destinado a los trabajos más penosos; asimismo, por falta de antigüedad en caso de despido, percibe únicamente indemnizaciones de un monto inferior; y, por su mayor dependencia del empleador, recibe un salario menor al común.

Debido a lo precario de su situación, el trabajador extranjero está continuamente presionado; a causa del temor de perder su empleo, acepta condiciones de trabajo y remuneración menos convenientes que las de los trabajadores nacionales.

De este modo, los trabajos más penosos y a menudo menos remunerados, son destinados a los inmigrantes. Esto es difícil de evitar, ya que toda protección especial que intentase beneficiarlos, se voltearía en su contra.

contra.

Así pues, la igualdad de trato se aplica en forma abstracta; la norma jurídica posee valor universal, pero no existe preocupación alguna -- por saber si se acepta el caso del inmigrante y a sus necesidades-- -- específicas.

¿ Porqué no dirigirse en primera instancia a la Organización Internacional del Trabajo, a cuya competencia se ha delegado, desde un principio, el asunto de la migración de mano de obra.?

¿ Porqué la O.I.T., no se preocupa de esta labor prioritaria ? otro -- tanto podría hacer en Europa el Consejo Europeo.

Pero la elaboración de un Estatuto legal de los trabajadores migran -- tes incumbe igualmente a las Instituciones de la Comunidad Económica -- Europea, sino también América y Asia. ¿ Cómo puede aceptarse que és -- tas no se interesen más que las migraciones intercomunitarias, fenómeno -- no menor, e igual aquellas provenientes de los Países del Tercer Mundo, en el preciso momento en que se pretende, por fin, preocuparse por -- la política social.

Después de la Segunda Guerra Mundial se produjo gran desarrollo en -- las legislaciones nacionales sobre Seguridad Social, especialmente de los Países europeos, pero no ha sido hasta la actual década de los se -- tentas, cuando se advierte una franca y decidida actitud para resolver la situación de los trabajadores migrantes, tal es el caso de la comu -- nidad europea, que hizo realidad el mercado común.

Las fórmulas ensayadas se han apoyado en la adopción de convenios de reciprocidad de trato, que se orientan hacia la coordinación de las legislaciones nacionales con objeto de eliminar el obstáculo que representa la variedad de la estructura de sus prestaciones.⁴

La Organización Internacional del Trabajo ha indicado con toda precisión, cuales son los problemas inherentes a la protección de los trabajadores migrantes, agrupándolos en la forma siguiente: Igualdad de trato, determinación de la legislación aplicable, conservación de los derechos adquiridos, conservación de derechos en vías de adquisición y pago de las prestaciones en el extranjero.⁵

Igualdad de Trato.- La igualdad de trato a los trabajadores no nacionales presenta diferentes obstáculos, ya que inicialmente, con arreglo al concepto tradicional del Seguro Social, las discriminaciones basadas en la nacionalidad eran relativamente poco frecuentes, porque, en general, se advertía que el derecho a las prestaciones emanaba de la contribución financiera de los trabajadores en forma de cotizaciones. Pero estas discriminaciones se han hecho más frecuentes en las legislaciones de Seguridad Social, donde la relación entre cotizaciones y el derecho a las prestaciones tiende a ser menos precisa, en razón de nuevos conceptos que favorecen a la creación de sistemas nacionales de protección, cuyo financiamiento necesita recurrir a los fondos procedentes de impuestos generales.

De esta manera se han introducido medidas discriminatorias en lo referente a la obligación de estar asegurado y al derecho a las prestaciones, tanto dentro como fuera del territorio nacional y también en

io relativo a la posible participación en la discriminación y en los Organismos jurídicos de la Seguridad Social.⁷

Esta evolución desfavorable en cuanto hace a los trabajadores no nacionales, exige cada día que se plasmen en los acuerdos y tratados internacionales las garantías más eficaces para lograr la absoluta igualdad de trato.

Determinación de la Legislación Aplicable.- El segundo principio señala que en todos los casos de protección debe precisarse previamente la legislación a aplicarse.

En los acuerdos sobre Seguridad Social figuran disposiciones relativas a la determinación de la legislación que debe aplicarse a los trabajadores migrantes, tanto en el caso ordinario, es decir, cuando están normalmente empleados en el territorio de un sólo País, como en los casos especiales de determinadas categorías de trabajadores, ya sean aquellos que se encuentran destacados en el extranjero, los que viajen y ejerzan más actividades en el territorio de dos o más Países y, por último, la gente de mar y las tripulaciones de las aeronaves. Al no existir reglas internacionales claras y precisas, dichas divergencias pueden conducir, en perjuicio de los trabajadores migrantes, a la aplicación simultánea de dos o más Leyes, lo que constituiría un conflicto positivo o poner en evidencia la falta de una legislación aplicable, originando así un conflicto negativo.

Por consiguiente, se necesitan reglas internacionales que protejan

los intereses de los trabajadores migrantes, a fin de evitar consecuencias anómalas y también para impedir una duplicación injustificada de obligaciones y asegurarles en todos los casos la protección completa de una Ley específica de Seguridad Social.

En lo que concierne a los asalariados, el factor que más a menudo se toma en cuenta para determinar la legislación nacional aplicable, es el lugar donde se realiza el trabajo, independientemente del País de residencia o donde se encuentre la sede de la empresa por la que están empleados.

La legislación aplicable de los trabajadores independientes puede determinarse ya sea tomando en cuenta el lugar donde ejerzan su actividad personal, o bien el lugar de residencia.

Pero es necesario establecer reglas particulares para las categorías especiales de trabajadores migrantes que escapa de la posible aplicación de reglas generales. Este es el caso de los trabajadores destacados en un País extranjero, de la gente de mar y de las tripulaciones de las aeronaves.

Por lo tanto, los tratados y acuerdos internacionales que protejan a los trabajadores migrantes, deberán tomar en cuenta estas situaciones, haciéndolas flexibles en su aplicación para que cumplan debidamente con su objetivo.

Conservación de los Derechos Adquiridos,- El tercer principio es tam-

bién esencial desde el punto de vista de la equidad y su importancia está vinculada al desarrollo de las legislaciones modernas de Seguridad Social, que han sustituido la noción del derecho de la persona titular de las prestaciones, por un concepto de territorialidad, cuya consecuencia es limitar las prestaciones a los beneficiarios que residen en el País donde se han adquirido los derechos. Esta evolución, también desfavorable, obedece a conceptos específicos de las diferentes legislaciones respecto a fundamentos del derecho a las prestaciones y especialmente a la organización financiera de la protección, reflejando así la idea de solidaridad nacional que adquiere predominio sobre el concepto de la contribución personal.

Esta evolución exige la adopción de medidas aprobadas a favor de los trabajadores migrantes para evitarles las limitaciones que les impone la estricta aplicación de la regla territorial del derecho a las prestaciones.³ Las dificultades se agravan en lo que respecta a contingencias como la invalidez, la incapacidad permanente, la vejez y la muerte del jefe de familia.

También es conveniente que se precisen las reglas generales de carácter internacional para que los tratados multilaterales, se proteja tanto el derecho del trabajador como el de sus familias, para el disfrute de las prestaciones adquiridas en el País de inmigración.⁴

Conservación de Derechos en curso de Adquisición.-- De conformidad con el cuarto principio de protección de los trabajadores migrantes en materia de Seguridad Social, es menester garantizarles el derecho

de adquirir las prestaciones, independientemente de las migraciones que pueden efectuarse de un País a otro durante su vida activa.

Cuando los trabajadores dejan de trabajar en un País para hacerlo en otro, en el nuevo deben cumplir otros períodos de calificación para poder disfrutar de las prestaciones de la Seguridad Social, durante los cuales se encuentran desprovistos, no obstante que hayan cumplido en uno o en varios Países diferentes, el período exigido por la legislación a la cual en un momento determinado se encuentran sujetos. Por otra parte, cuando se trata de grandes períodos de calificación que pueden ser de 15 o más años para las prestaciones de vejez, podría darse el caso extremo de que se llegara a cumplir toda una vida de trabajo en dos o más Países, cuyas legislaciones exigen condiciones similares, sin haber cumplido en ninguno de ellos, el período mínimo exigido para el disfrute de la prestación. Esa vida del trabajador interesado se vería frustrada en aquellos momentos en que con verdadera urgencia requiera de la protección justamente ganada a través de la cotización en los diferentes órganos de la Seguridad Social, de los cuales ninguno podría considerársele por no haber cumplido los requisitos exigidos.

Por esto es urgente que tanto las legislaciones nacionales de los Países interesados como en los acuerdos y tratados internacionales, protejan al trabajador a fin de que se les garantice el reconocimiento de los períodos de cotización en las diferentes legislaciones aplicables durante la vida activa de los trabajadores migrantes, para que en el ocaso de su vida puedan disfrutar de las legítimas prestaciones a que han tenido derecho y que la sociedad en cualquier lugar en donde se encuentre, debe reconocérseles y garantizarles.

Pago de las Prestaciones en el Extranjero.- Por último, existe el quinto principio que se refiere al pago de las prestaciones en el extranjero - que cada día va adquiriendo una importancia mayor, pues las relaciones - internacionales en materia de Seguridad Social han contemplado el fre - ciente traslado de un lugar a otro de los trabajadores que han logrado - el disfrute de una prestación de vejez, pues en muchos casos, por razo - nes de tipo familiar o de arraigo a la tierra natal, hacen un verdadero- imperativo el progreso de los trabajadores al lugar donde reside su fami - lia o bien a su lugar de origen.

Esta situación se pone aún más de manifiesto cuando los trabajadores mi- grantes residen en la frontera de su País de origen y presta sus servi - cios a empresas extranjeras, también fronterizas de Países vecinos, pues esta situación geográfica les permite vivir en su lugar de origen y des- empeñar su labor ordinaria en País extranjero.

Por lo tanto, es conveniente que las legislaciones nacionales y los - acuerdos y tratados internacionales para trabajadores migrantes, tomen - las medidas necesarias para que libremente el trabajador que merecidamen - te ha obtenido el disfrute a una prestación en un País diferente al de - su origen, se le respete el derecho de poder señalar su lugar de residen - cia para el legítimo disfrute de la prestación obtenida.

La protección de los trabajadores migrantes en materia de seguridad so - cial puede alcanzarse sólo a través de convenios o acuerdos bilaterales- o multilaterales de reciprocidad, elevados al rango de disposiciones ju - rídicas internacionales, con objeto de evitar la aplicación única de la-

legislación nacional que generalmente limitan la concesión de prestaciones a los límites de su territorio, así como con el objetivo de garantizar el reconocimiento de los derechos adquiridos o en vías de adquisición derivados del aseguramiento obligatorio en investigaciones de Países distintos al de su origen.

C A P I T U L O V

SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN CUANTO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

A) Estados Unidos Americanos.- La preocupación del Gobierno de los Estados Unidos para proporcionar protección al trabajador migrante internacional, puede apreciarse por los esfuerzos realizados para solucionar los problemas relacionados con esta categoría de asalariados; para nosotros los problemas de la migración internacional son complicados, debido al gran número de personas implicadas:

En los Estados Unidos, el problema tiene dos aspectos. Por una parte los Estados Unidos han sido, a través de su historia, un País de fuerte inmigración, y la tasa parece aumentar. Durante la década 1951-1960, se establecieron en el País alrededor de 2,5 millones de inmigrantes, de 1961 a 1970, 3.3. millones, y en la actualidad la tasa asciende a 400 000 personas al año, aproximadamente. Estas cifras se refieren únicamente a los inmigrantes y no incluyen a más de medio millón de refugiados que se establecieron en este País desde 1961. El 75 % de estos inmigrantes tienen más de 16 años y la mayoría de ellos se incorporan en forma permanente, dentro de la fuerza de trabajo.

Por otra parte, se presenta el problema del trabajador temporal. Debido al incremento de los negocios y comercio internacionales, las empresas suelen mandar representantes al extranjero, para que se ocupen de los negocios, por temporadas de distinta duración.

En los Estados Unidos residen numerosos representantes de patronos extranjeros. En 1973, más de 440 000 personas de esta índole fueron admitidas al País. Simultáneamente, por supuesto, existe el problema de los trabajadores enviados al extranjero por las corporaciones estadounidenses, su estancia puede ser corta o puede prolongarse por varios años.

La Constitución de los Estados Unidos prohíbe la discriminación en el trabajo, por razones de raza, religión u origen nacional, los trabajadores admitidos legalmente a los Estados Unidos tienen los mismos derechos y deben llenar los mismos requisitos y responsabilidades respecto a la compensación a los trabajadores, las Leyes de protección de la salud ocupacional y las medidas de Seguridad Social, entre otras, que los ciudadanos estadounidenses.

Al estudiar los programas del seguro de vejez, invalidez y sobrevivencia, ¿Cuál es el problema principal desde el punto de vista del trabajador que llega a los Estados Unidos, ya sea como asalariado o como trabajador independiente? El 95 % del trabajo ejecutado en los Estados Unidos, es protegido por el seguro de vejez, invalidez y sobrevivencia y por el seguro de enfermedad para las personas de edad avanzada e inválidas (OASDHI). Debido a que el programa del OASDHI es obligatorio, el trabajador migrante contribuye al sistema, bajo circunstancias normales.

Las categorías principales de trabajadores excluidas del programa

son constituídas por los empleados federales y estatales, que cuentan con su propio seguro de pensiones y por los ferrocarrileros, que están protegidos a través del Seguro de Pensiones de los Ferrocarrileros. Este último está coordinado en el CASDHI.

Los servicios proporcionados por el CASDHI son determinados por la Ley, y no se hace ninguna distinción debido al origen del trabajador o al hecho de que nació en los Estados Unidos o en el extranjero y trabaja en el País desde hace poco tiempo, relativamente, la Ley estipula claramente los requisitos relacionados con las cotizaciones y el derecho a las prestaciones, y determina la forma para calcular el monto de la prestación. Cada uno de estos tres requisitos puede afectar a cualquier trabajador que pertenece a la fuerza de trabajo protegida, aún tratándose de una temporada de labores, relativamente corta.

Para tener derecho a las prestaciones, el asalariado debe haber trabajado en un empleo que requiere la afiliación, por un número específico de años. Dicho número varía de acuerdo con el año de nacimiento del asalariado, pero nunca excede de 10 años, o más exactamente, 40 trimestres, durante los cuales el trabajador ganó 50 dólares o más en una labor cubierta por la Ley de Seguridad Social.

Un trabajador que ha cotizado durante 40 trimestres, tiene derecho a una pensión al alcanzar la edad de retiro, que está fijada en 65 años para la pensión completa y en 62 para una reducida. Por consiguiente, un asalariado que tuvo un empleo permanente en los Estados Unidos, durante 10 años, tiene derecho a una pensión de retiro, sin tomar en cuenta cuando fueron pagadas las cotizaciones correspondientes.

Para adquirir el derecho al seguro de invalidez, un trabajador debe acumular el número de trimestres de cotización equivalentes al número de años desde que cumplió 21 o desde 1950, lo que suma menos años. También debe haber cotizado durante veinte de los cuarenta trimestres o por lo menos durante la mitad de los trimestres desde que cumplió 21 años, lo que suma menos años. Este requisito, "duración de empleo", del seguro de invalidez es muy difícil de satisfacer para los inmigrantes recientes.

Otro problema mayor existe respecto a los trabajadores que inmigran a los Estados Unidos en edad avanzada o que permanecen en el País por períodos cortos únicamente y que cotizan para los programas, pero por temporadas demasiado cortas para adquirir derechos a las prestaciones. La Ley no prevé la restitución de todo o parte de las cotizaciones pagadas por los trabajadores y sus patronos, aún cuando no exista la posibilidad de que el asalariado obtenga el derecho a las prestaciones para las cuales contribuye.

Además durante su estancia en los Estados Unidos, el asalariado puede perder el derecho a las prestaciones bajo el régimen de seguridad social en su País de origen, debido a que no le permiten seguir cotizando allá.

La Ley de Seguridad Social también limita el pago de prestaciones a personas que no sean ciudadanos de los Estados Unidos y que residan fuera del País.

Las prestaciones son suspendidas después de seis meses, si el individuo ha permanecido durante este tiempo fuera de los Estados Unidos. No se reanuda hasta un mes después del reingreso permanente de la persona interesada.

La limitación de los pagos no se aplica a las personas que hayan trabajado en los Estados Unidos en un empleo que exija la afiliación o como trabajadores independientes, por un período no menor de 10 años, o que hayan residido en los Estados Unidos 10 años antes de adquirir el derecho a la prestación, si el País de origen de estas personas no tuviera un sistema de seguridad o de pensiones, tal como lo define nuestra Ley.

Un número ascendiente de trabajadores estadounidenses y de asalariados migrantes que regresan a su País de Origen, están aprovechando sus derechos de recibir prestaciones en el extranjero. En diciembre de 1974, se estaban pagando pensiones a más de 282 000 beneficiarios en el extranjero, eso significaba erogaciones mensuales de más de 39 millones de dólares.

Los problemas del trabajador migrante, también se presentan en un número ascendiente de ciudadanos estadounidenses, cuyas labores los obligan a permanecer regularmente en el extranjero y con frecuencia por períodos prolongados. Al trabajar en el extranjero, estas personas suelen contribuir a los regímenes de seguridad social del País en que se encuentran, sin esperanzas de alcanzar jamás los requisitos para tener derecho a prestaciones.

Estas cotizaciones las pierden de hecho. Asimismo, debido a su ausencia pueden perder sus derechos en los programas de seguridad social de los Estados Unidos. Aún si conservan sus derechos a una pensión, el monto de ésta será probablemente más bajo que si hubieran continuado trabajando en los Estados Unidos.

Esta manera de proceder unilateralmente por parte de los Estados Unidos, acarrea numerosos problemas. En primer lugar, y de especial importancia para las personas afectadas, está el problema de que los trabajadores en el extranjero tienen que contribuir a dos sistemas. Por una parte continúan pagando sus cotizaciones al sistema estadounidense, y por otra, simultáneamente, también suelen tener que cotizar al fondo del seguro social del País de residencia, lo que implica frecuentemente montos importantes.

En segundo lugar, el sistema estadounidense no logra proteger a numerosos trabajadores, porque su cobertura unilateral es incompleta. Por ejemplo, en el caso de las sucursales de corporaciones estadounidenses, éstas tienen que asumir, en forma voluntaria, la carga adicional de contribuir la parte del patrón y estar dispuestas a retener la cotización del empleado. Esto contribuye tanto a los costos administrativos de la corporación, como a su carga fiscal, mientras que numerosas compañías han aceptado voluntariamente este gasto, muchas no han querido asumirlo.

Una posible solución a estos problemas de los trabajadores migrantes tratándose de ciudadanos estadounidenses en el extranjero o de extranjeros en nuestro País podría encontrarse a través de la cooperación -

internacional para establecer acuerdos bilaterales o multilaterales en relación a la seguridad social, que utilizarían principios de "totalización" como un método para conservar el derecho de pensión de los trabajadores migrantes o para conservar los derechos que estaban adquiriendo. Bajo acuerdo de "totalización" se entiende un acuerdo que permita sumar los derechos adquiridos por los trabajadores migrantes en un País con los obtenidos en otro, para que puedan disfrutar de prestaciones parciales otorgadas por ambos Países, proporcionalmente.

B) Naciones Europeas.

Hoy en día, la mayor parte de la migración internacional de mano de obra tiene como destino a Países muy desarrollados, y se origina en Países que lo están en grado menor. Es posible considerar esta integración a nivel internacional de los mercados nacionales del empleo como una suerte de composición de la insuficiente integración de los mercados de productos de capitales de los Países industrializados con los de los Países en desarrollo.

El empleo de mano de obra extranjera ha adquirido una importancia económica considerable en los Países intensamente industrializados de Europa Occidental, en los cuales a comienzos del decenio de 1970 el 10 % de las personas ocupadas son trabajadores extranjeros.

Para algunos de los Países de origen de esta mano de obra, situados especialmente al oeste y al nordeste del Mediterráneo, el hecho de que trabaje en el exterior significa bastante más que un alivio del desempleo.

Considérese, por ejemplo; que en 1973, año en que el mínimo de trabajadores extranjeros alcanzó en la República Federal Alemana un máximo nunca superado antes ni después, el total de las sumas que estos remesaron a Turquía y Yugoslavia; los dos Países que habían aportado los mayores contingentes de migrantes a la República Federal Alemana, fue de 4700 millones de marcos, cantidad que muy bien puede haber equivalido a más del doble de las divisas que ambos Países de origen obtuvieron ese año, mediante sus exportaciones de bienes al País de acogida.

De lo que precede parece deducirse que la migración internacional de trabajadores no sólo es una consecuencia de la insuficiente división del trabajo en la economía mundial sino que además tiende a mantener la situación actual o incluso agravarla, y puede ocasionar pérdidas cada vez mayores en términos de crecimiento económico, de bienestar tanto a los Países desarrollados como a los Países en desarrollo.

En los Países europeos poco a poco el trabajador le van desechando en virtud de la maquinaria existente en otros Países. Por lo que estos Países, prefieren el intercambio con los Países "menos" desarrollados, trabajadores por técnica.

En pocas palabras los Países europeos socialistas, para ellos no existe la migración sino le llaman "intercambio" técnica por trabajadores.

La Seguridad Social existente en los Países europeos es respetada tanto por el País exportador como el importador, ya que el trabajador se ve

protegido en cuanto a sus prestaciones; porqué, esto se debe como ya se dijo, al intercambio en vez de migración, que hacen los Países -- llamados industrializados, como los llamados en vías de desarrollo, -- mediante convenios bilaterales o multilaterales necesitados de la im -- portación y exportación de mano de obra migrante.

- C) Países Arabes.- Los esquemas de desarrollo en los Países árabes va -- rían de acuerdo con los recursos naturales, humanos y financieros de cada uno de los diferentes niveles alcanzados.

Las tasas de expansión de los Países dotados de recursos petrolífe -- ros, tales como Argelia, Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes -- Unidos, Irak, Kuwait, República Arabe Libia y Qatar, generalmente -- son superiores a los Países relativamente pobres en recursos natura -- les, como Egipto, Jordania, Sudán y Túnez, sin hablar de los países -- pertenecientes al grupo de los menos desarrollados, esto es, Omán, -- Yemen, y Yemen Democrático.

Se ha logrado un progreso económicó y social considerable durante -- los últimos quince años en casi todos los Países árabes.

El petróleo que disponen muchos Países (y los aumentos de los pre -- cios del mismo), con la consecuente acumulación de oro y reservas -- en divisas y las nuevas facilidades de financiar el desarrollo, han -- sido un factor importante de ese progreso.

En casi todos los Países árabes la población está constituida en un -- crecimiento rápido, las tasas de natalidad son muy elevadas aunque -- han disminuído en Países como Egipto, Líbano y Túnez.

Los altos niveles de fecundidad parecen estar relacionados con la pobreza, la cultura y los valores tradicionales, y la escasez de Instituciones de planeación familiar.

La afluencia migratoria externa (esto es internacional), tanto del mundo árabe como de otras partes, es tal que influye en el volumen de la población y favorecen al desarrollo de mercados del empleo subregionales. La distribución de la población también resulta afectada por importantes migraciones internas, especialmente del campo a las ciudades, como consecuencia de la presión demográfica en economías predominantemente agrícolas y de la atracción de las grandes ciudades. Si bien la emigración de personal calificado, a menudo acentúa los desequilibrios de mano de obra en los Países de origen, la migración rural-urbana produce diversas formas de subtitulación de la mano de obra y de pobreza en las zonas urbanas.

La rápida expansión demográfica en los Países árabes acelera el agotamiento de recursos naturales, modifica las pautas económicas y reduce el nivel de vida. ver cuadro 1.

La preocupación acerca de la futura absorción de mano de obra se justifica por la estructura tradicional de la mayoría de las economías árabes.

Evidentemente, el mundo árabe no es homogéneo.

	1970	población 1975	tasa crecimiento anual	densidad por Km.2
1.- Arabia Saudita	7740	8966	30	4
2.- Argelia	14330	16792	32	6
3.- Bahrein	215	251	31	36
4.- Egipto.	33329	37543	24	35
5.- Emiratos A. Unidos	190	222	32	33
6.- Irak	9356	11067	34	23
7.- Jordania	2280	2688	33	25
8.- Kuwait	760	1085	74	51
9.- Líbano	2469	2869	30	285
10.- Rep. Árabe Libia	1938	2255	31	1
11.- Marruecos	15126	17504	30	35
12.- Omán	657	766	31	3
13.- Qatar	79	92	31	4
14.- Rep. Árabe Siria	6247	7259	30	36
15.- Sudán	15695	18262	31	7
16.- Túnez	5137	5747	33	33
17.- Yémen	5767	6668	29	31
18.- Yémen Democrático	1436	1660	30	5

FUENTE: Los datos sobre volúmen de población fueron tomados de Naciones Unidas, División de Población; Single Year Population estimates and projections for major areas, regions and countries of the world (Nueva York EPA/P/WP 56, 1975). Los datos sobre densidad, de Naciones Unidas: Demographic year book.

Pese a cierta comunidad de características culturales, sociales y políticas sus economías difieren en muchos aspectos; diferencias en las tierras de cultivo (en algunos Países los suelos son fértiles, en otros áridos); recursos minerales (ocho Países disponen de petróleo, mientras otros sólo poseen escasos yacimientos minerales) en recursos financieros, incluidos los recursos en oro y divisas, los niveles y la distribución del ingreso; en materia de infraestructura social y física; todo ello explica las diferencias en las pautas respectivas de empleo.

A este respecto es posible distinguir en tres grupos de Países; el primer grupo incluye las economías basadas en el petróleo, con poblaciones relativamente y escasos recursos de otro tipo (Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Kuwait, República Arabe Libia y Qatar) estos Países no sufren de desempleo, por el contrario sus tasas de participación son bajas y existe escasez de mano de obra que tiende a compensarse con mano de obra importada.

El segundo grupo de Países árabes comprende las economías con población bastante numerosa en relación con la tierra y los demás recursos naturales (Egipto, Jordania, Marruecos, Túnez y Yémen) sólo en cierta medida, Argelia. Se trata de economías con excedente de mano de obra y donde las presiones demográficas tienen por consecuencia el subempleo en la agricultura.

El último grupo comprende Países con economía en que la relación tierra/hombre es más favorable que en el segundo ejemplo (Sudán), y que poseen recursos petrolíferos, aunque sus poblaciones son más numerosas que en los

del primero, por ejemplo (Irak y República Árabe Siria). En ellos se encuentran algunas características del primer grupo, tales como el exceso de absorción de mano de obra por un sector público que disfruta de buenos salarios, con la escasez de personal capacitado en los demás sectores. Sin embargo, disponen de menos recursos de capital, especialmente Sudán, lo que también produce cierto exceso de mano de obra.

Las políticas de población y migración pueden utilizarse para influir en las circunstancias económicas y de empleo.

Mientras en el primero de los grupos mencionados, esto es, en los Países ricos en recursos naturales y con población escasa, puede convenir una rápida expansión de la población y una inmigración selectiva, la reducción de la fecundidad y de las tasas de natalidad es un imperativo para el segundo grupo formado por Países con exceso de mano de obra y mucha población respecto a la tierra y los recursos naturales.

Esta diversidad se refleja, desde luego, en las políticas de población e inmigración de los Países interesados. Arabia Saudita, los Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, la República Árabe Libia y Qatar, que pertenecen al primer grupo, desean aumentar considerablemente sus poblaciones, sea mediante el incremento natural o mediante la inmigración.

Por el contrario, Egipto, Marruecos y Túnez, que pertenecen al segundo grupo, han recurrido a programas oficiales de planeación familiar

para reducir las tasas de fecundidad y alientan la emigración de sus nacionales, la planeación familiar es muy importante en los Países - Arabes con exceso de mano de obra.

Los movimientos de trabajadores árabes de un País a otro suelen afectar a la mano de obra calificada y ser más o menos espontáneas. No - existe ninguna Institución permanente regional o bilateral para regular esos movimientos de acuerdo con la información sobre necesidades respectivas de mano de obra. La misma falta de coordinación se encuentra dentro de los Países interesados, donde la responsabilidad - por los movimientos de migración a menudo es compartida por diferentes Organismos, que siguen políticas contradictorias. El resultado - de esta situación es que se acentúan.

a.- La escasez de calificación en los Países exportadores - de mano de obra, que ya sufren un éxodo de cerebros a favor de los más ricos (productores de petróleo) y - en consecuencia,

b.- Las desigualdades de desarrollo; por otra parte, los - expatriados no siempre disfrutan de igualdad de trato - en los Países importadores de mano de obra, donde a menudo se ocupan de tareas subalternas.

Para remediar esta situación se necesitarían políticas de migración - mejor combinadas a nivel regional, lo que estimularía el desarrollo - tanto en los Países de origen como de acogida y facilitaría el desarrollo tanto en la integración económica regional. En particular se

debería tratar de desarrollar un sistema de información a través del cual:

1.- Los Países de ambas categorías intercambiaran información sobre sus necesidades de mano de obra y sus condiciones de trabajo.

2.- Se evaluará en unos y otros de las migraciones propuestas.

Esa información podría facilitar mucho la movilización oportuna de ciertas categorías de mano de obra, cuya labor presenta diferencias estacionales considerables (por ejemplo, trabajadores de la construcción y de la agricultura), así como la concentración de convenios que regulen esos movimientos.

Como se puede apreciar los Países árabes, su preocupación fundamental va a consistir en la pronta resolución del problema natal que se incrementa rápidamente y no en la seguridad social, ya que como hemos visto, existen países "pobres" de recursos para suministrar una protección adecuada a sus nacionales y por consiguiente a la de sus inmigrantes.

D) Naciones Latinoamericanas.- En general puede decirse que en toda América Latina se presenta el fenómeno migratorio, existiendo únicamente dos Países que acentúan como receptores, Venezuela y Argentina. En todos ellos, las migraciones se aceleran por la desocupación, el-

hambre, las aspiraciones a un nivel mejor de vida y, en menor medida, por factores políticos.

En América Latina se han elaborado tres convenios multilaterales encaminados a la Seguridad Social; El Convenio Multilateral de Seguridad Social para los Países de Centroamérica y Panamá; el Instrumento Andino de Seguridad Social y el Convenio Multilateral de Quito.

Los dos primeros son Instrumentos de extensión subregional, acordes con las nuevas tendencias de integración económica y social que están adquiriendo vigor en el ámbito latinoamericano, los cuales solamente son aplicables en la unidad de Países del área respectiva.

El Convenio Multilateral de Quito, en cambio, es un sistema de reciprocidad abierto que puede ser ratificado por cualquier País que integra la comunidad total iberoamericana.

Más adelante se resumirá el contenido de tales instrumentos y se definirán sus características jurídicas, pero cabe señalar como observación general, que en América Latina no se ha adquirido un sistema multilateral autónomo, sino que, en la práctica la reciprocidad se está llevando a cabo mediante la conclusión de convenios bilaterales separados. Y si bien estos últimos satisfacen en forma limitada las necesidades de protección de los trabajadores migrantes, los mismos tienen la ventaja de acordar fórmulas flexibles y comparativamente sencillas que no exigen modificaciones radicales de la legislación nacional.

Un ejemplo a este sentido lo constituye la red de acuerdos bilaterales suscritos por los Países de Centroamérica y Panamá, y por su estructura bastante homogénea de reciprocidad. Es evidente que estos Países han podido situarse en un nivel común en materia de prestaciones médicas, lo cual no siempre es posible cuando se trata de otra clase de beneficios y contingencias cubiertas.

En cuanto al instrumento Andino de Seguridad Social aún se encuentra en la etapa de decisiones para su ejecución, y una de las dificultades prácticas que habrá que superar a este efecto, consiste en la compatibilidad de regímenes diferentes en cuanto a sus alcances sociales.

Por ello hubo consenso sobre la necesidad de proceder, en los Países de esta región, a la armonización de las legislaciones migratorias, la boral y de Seguridad Social como una condición técnica para facilitar la aplicación efectiva de las medidas de protección social para los trabajadores migrantes.

El Convenio Multilateral de Quito, por un contexto genuino, presenta virtualmente menos dificultades que un convenio amplio y detallado, como los modelos de los Países desarrollados, que en definitiva no resulta factible poner en práctica sin una adaptación previa de la legislación nacional. Los principios jurídicos sociales de este convenio han servido de base a diversos acuerdos bilaterales celebrados entre algunos Países latinoamericanos y España.

I.- Convenio Multilateral de Seguridad Social de los Países de Centroamérica y Panamá.

La primera reunión de Ministros de Trabajo y Previsión Social, que tuvo lugar en San Salvador (El Salvador) en 1965, convocada por la Organización de Estados Centroamericanos, consideró la planificación del desarrollo socioeconómico y las bases de la integración de los Países que forman parte de la comunidad centroamericana, - destacando el papel de la Seguridad Social como uno de los instrumentos fundamentales de la política social y económica en esa región. Asimismo afirmó que la elevación del nivel de vida y el mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo dependen de una participación efectiva de los trabajadores y demás grupos sociales en los beneficios del desarrollo económico, a través, entre otros- medios, de una protección organizada de las contingencias sociales.

En dicha reunión se aprobó una recomendación especial sobre el papel de la Seguridad Social en el caso de integración regional, señalando la necesidad de garantizar la protección de los trabajadores migrantes y armonizar los sistemas de cobertura sobre bases - mínimas.

La Secretaría General de la ODECA emprendió los estudios comparativos- tendientes a lograr la coordinación de los programas de protección social en materia de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, inva lidez, vejez y muerte.

Con la cooperación de la O.I.T., se efectuaron diversos estudios en relación con los objetivos previstos, y se emprendió la preparación de un Convenio Multilateral de Seguridad Social cuyo texto fue aprobado por el Consejo de Trabajo y Previsión Social de la Organización de Estados Centroamericanos, en su tercera reunión celebrada en Panamá; finalmente los Gobiernos de la República de Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá, suscribieron dicho Convenio de Seguridad Social en San José (Costa Rica) el 14 de octubre de 1967.

Este instrumento ratifica la igualdad de trato en materia de Seguridad Social que gozan los asegurados en los Países mencionados y considera que el derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a percibir las prestaciones de la Seguridad Social.

Por lo tanto este instrumento, protege a los trabajadores, sus familias y sobrevivientes a condición que estén amparados por la legislación de Seguridad Social de uno de los Países signatarios.

El Convenio es aplicable con respecto a las legislaciones que cubren las contingencias de :

- 1.- Enfermedad, Maternidad.
- 2.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y,
- 3.- Invalidez, vejez y sobrevivientes.

Las prestaciones mencionadas precedentemente sólo serán otorgadas a condición de que el área donde se encuentre el interesado estén extendidos los servicios de la Institución de Seguridad Social. Sobre-

esta cláusula es oportuno mencionar que en esta región, así como en casi todos los Países de América Latina, la seguridad social sigue un proceso de extensión gradual en el ámbito territorial; por lo tanto, es obvio que si un País no puede brindar por esta razón, servicios a sus propios asegurados, tampoco está en condiciones de proteger a los trabajadores migrantes.

Para los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si no existe una Institución que cubra estas contingencias en el territorio de la parte contraparte donde se producen, las prestaciones en servicio y en especie serán proporcionadas por la Institución responsable del otorgamiento de la asistencia médica, o de lo contrario por cualquier otro servicio designado por la autoridad competente.

Las pensiones (invalidez, vejez y sobrevivientes) que pueden mandar los trabajadores que hayan estado, sucesivamente o alternativamente, protegidas por las legislaciones de las partes contratantes serán reconocidas y pagadas por la Institución ante la cual se formalice la solicitud, con arreglo a su propia legislación. La cuantía de la revaloración de las pensiones se calculará, asimismo, por la Institución otorgante, según el criterio aplicado para la determinación del beneficio.

En definitiva, son las Instituciones de seguridad social de la región las que podrán determinar los alcances prácticos del convenio multilateral, así como las fórmulas técnicas y administrativas más adecuadas y expeditas para lograr que la protección social de los-

trabajadores migrantes se cumpla cabalmente sin demoras y conflictos que comprometan su validez.

II.- Instrumento Andino de Seguridad Social

La primera conferencia de Ministros de los Países del grupo Andino realizada en Quito (Ecuador) del 30 de marzo al 2 de abril de 1973, contempló la necesidad de armonizar las legislaciones y los sistemas de seguridad social en los Países Andinos, y señaló, además, la conveniencia de establecer las normas fundamentales para la elaboración de un convenio multilateral que garantice el otorgamiento de prestaciones recíprocas a los asegurados y beneficiarios de los regímenes de seguridad social.

Estos objetivos fueron considerados en las reuniones de la Comisión de Delegados de los Ministros de los Países del grupo Andino, que se llevaron a cabo en la ciudad de Bogotá (Colombia).

Para la elaboración de este instrumento se concedió que los Estados Miembros (Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela) contaban con regímenes de seguridad social, y por lo tanto, para facilitar el proceso integracionista, es necesario garantizar la protección de los trabajadores migrantes.

De acuerdo con la legislación nacional de los Estados Miembros, este instrumento reafirma también la igualdad de trato y reconoce la conservación de los derechos adquiridos y en vías de adquisición. Sus disposiciones beneficiarán a los trabajadores migrantes,

sus familias y sobrevivientes en relación con las contingencias comunes cubiertas por los sistemas de seguridad social del área (enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo), así como con respecto a las clases de prestaciones comprendidas.

A los fines de la aplicación de dicho instrumento se han previsto las fórmulas jurídicas y administrativas aceptadas en orden a la coordinación internacional en cuanto a la legislación aplicable, totalización de períodos de seguro y asimilados y demás requisitos para la concesión de las prestaciones respectivas.

III.- Convenio Multilateral de Quito

El tercer congreso Iberoamericano de seguridad social, celebrado en Quito (Ecuador) 1958, aprobó el convenio de referencia entre las Instituciones Iberoamericanas de Seguridad Social para el otorgamiento de determinados beneficios y la conservación de los derechos a los trabajadores migrantes.

Los asegurados en los Países comprendidos por el convenio conservan su condición de tal, al trasladarse al territorio de otro País y se establece la total equiparación de derechos entre los nacionales y los trabajadores migrantes.

Este instrumento es aplicable con respecto a las siguientes contingencias cubiertas por la legislación nacional.

- 1.- Enfermedad y maternidad.
- 2.- Invalidez y vejez.

Las bases generales de este convenio, tienden a establecer fórmulas sencillas y adaptadas a las necesidades más imperiosas de protección de los trabajadores migrantes.

En primer término, se define como primordial la cobertura del riesgo de enfermedad y por consiguiente, el convenio estipula la concesión de prestaciones de asistencia médica y maternidad, sin período de seguridad social de un País pasa a ser afiliado en el territorio de otra de las partes contratantes siempre que el Organismo de procedencia tuviera reconocido derecho a prestación correspondiente.

Se establece, además, la obligación de conceder la asistencia médica en caso de urgencia a los asegurados de la Institución de un País, por diversos motivos, se encuentran accidentalmente en otro País, toda vez que pueda justificarse que está en uso de sus derechos en el régimen al cual pertenecen. Asimismo se dispone el otorgamiento a solicitud de seguridad social, de seguridad social, de la atención médica-quirúrgica especializada y los tratamientos de rehabilitación, siempre que se disponga de los servicios correspondientes.

El costo de estas prestaciones, así como el de la asistencia médica de urgencia será sufragado por la Institución de procedencia del asegurado.

En cuanto a las prestaciones de invalidez y vejez, el convenio establece la totalización de los tiempos cotizados en cada País para

el reconocimiento de los derechos en vías de adquisición, aún cuando se trate de períodos cumplidos con anterioridad a la fecha de su entrada en vigencia.

Este convenio ha sido ratificado por algunos Países Iberoamericanos y España, pero no se ha podido disponer de informaciones que permitan evaluar sus resultados, constatar los alcances de su aplicación y reconocer sus ventajas prácticas para los trabajadores migrantes.

C A P I T U L O VI

CONGRESOS, CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

Convenios Internacionales de los Trabajadores Migrantes.

En el año de 1942, con motivo de una demanda de mano de obra agrícola en los Estados Unidos de América provocada por la última guerra, el Gobierno de los E.E.U.U., pidió al Gobierno de México la ayuda con material humano para trabajos de campo y al mantenimiento de las vías de ferrocarril.

La contratación se llevaría de acuerdo con ciertas bases establecidas y con la intervención de dichos gobiernos para asegurar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las prestaciones sociales y económicas, así también lo relativo en el trato discriminatorio que con mucha frecuencia soportó estoicamente el mexicano en la nación americana.

Las comisiones de ambos Países se pusieron de acuerdo a fines de 1942 y quedó formalizado el primer acuerdo sobre los trabajadores migrantes con los siguientes puntos:

- 1.- Que los trabajadores mexicanos disfruten de iguales salarios a los que pagan en la región de destino a otros trabajadores por trabajos similares.
- 2.- Que todos los gastos de transporte, alimentación, hospede

daje, y otros de carácter migratorio, tanto la ida como el regreso, serían cubiertos por los empleadores.

3.- En cuanto a enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, atención médica y servicios sanitarios, gozarán de las mismas prerrogativas otorgadas a los trabajadores norteamericanos por la legislación de aquel País.

4.- Que se les aseguraría empleo cuando menos durante un 75 % del tiempo estipulado en el contrato.

5.- Que no serían enrolados en el servicio militar.

6.- Que no ejercieran contra ellos actos discriminatorios.

Fue así como, autorizada y sancionada por el Gobierno de México hubo gran movilización de braceros que superó mucho la demanda y trajo consigo una emigración al margen de la Ley de los que al ser rechazados, decidieron pasar la frontera por su cuenta y riesgo, agudizándose así más el problema de salida clandestina que ya existía desde el principio de la guerra, por el gran desempleo y por falta de tierras y de recursos para los trabajadores, que atravesaba la población agrícola de varias zonas del País.

Durante los primeros, la contratación de braceros correspondió a los Estados de Michoacán, Guanajuato y D.F., obviamente, esta salida clandestina no puede precisarse, sin embargo se estima que ha sido cuantiosa, pues según noticias proporcionadas por los servicios de Inmigración y Naturalización eran:

1.- San Antonio	92 304	(Texas)
2.- Los Angeles	14 464	(California)
3.- El Paso	8 241	(Florida)
4.- Miami	367	(Texas)
5.- Chicago	141	(Illionis)
6.- Detroit	62	(Michigan)
7.- Seattle	50	(Washington)
8.- Buffalo	4	(NUEVA YORK)

Movimiento de Braceros mexicanos en el período de
1942 - 1952

Años	Salida	Entrada	Saldo negativo
1942	4 152	903	3 249
1943	75 923	42 368	33 555
1944	118 059	64 257	53 802
1945	104 641	79 190	25 451
1946	35 198	37 597	2 399 &
1947	72 768	27 796	44 973
1948	24 320	18 789	5 531
1949	14 886	27 880	8 014 &
1950	23 399	5 034	18 365
1951	308 878	6 510	302 368
1952	195 963	7 187	188 776
	<hr/> 983 168	<hr/> 317 511	<hr/> 665 657

& Exceso de entrada sobre salida.

A consecuencia de este convenio surgieron otros con las mismas bases para la admisión y contratación de trabajadores del campo, estos acuerdos fueron:

El 29 de abril de 1943, 17 de febrero de 1948, 29 de julio de 1949, y 11 de agosto de 1951.

Este último acuerdo es el de mayor importancia, tanto por su duración como por los adelantos que se obtuvieron en garantías para los trabajadores y está contenido en el Instrumento que se denominó Acuerdo Sobre los Trabajadores Migratorios.

En este acuerdo se destacaba que los trabajadores mexicanos estarían protegidos por un contrato tipo de trabajo y que los patrones les proporcionarán además, servicios médicos y compensaciones en caso de accidentes y enfermedades no proporcionales.

Durante toda la vigencia del acuerdo, la contratación se realizó con normalidad, los problemas que se presentaron fueron mínimos y de fácil solución, reduciéndose considerablemente la emigración subrepticia, lo que comprueba la apreciación de que los trabajadores no siguen caminos irregulares cuando encuentran la manera de realizar sus propósitos por la vía legal.

El Acuerdo Internacional sobre Trabajadores Migrantes, para la contratación legal de mano de obra mexicana en los Estados Unidos, tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 1964, y fue terminado por el Gobierno de los Estados Americanos, en virtud de que el Congreso de-

la Unión de ese País, no prorrogó la Ley Pública Núm. 78, por la que se autorizaba al Ejecutivo, el empleo de mano de obra extranjera complementaria de la norteamericana.

Concluido el acuerdo intergubernamental bilateral, las asociaciones norteamericanas convencidos de que requerían autorización del Gobierno de los Estados Unidos para continuar contratando legalmente trabajadores mexicanos, solicitaban trabajadores para la agricultura, primordialmente.

Fue así como el 15 de marzo de 1965, se celebró el que se conoce como Acuerdo Básico o Acuerdo Híbrido, en el que no participaba el Gobierno de los Estados Unidos, sino solamente el Gobierno de México y las asociaciones de agricultores.

Este Acuerdo Básico es una copia de su antecesor, el Acuerdo sobre Trabajadores Migrantes de 1951, tuvo una duración de dos años y se terminó en 1968, en virtud de la fuerte presión de los Sindicatos norteamericanos que se oponían a la contratación de mano de obra mexicana como complementaria de la norteamericana.

Hasta ahora nos hemos referido exclusivamente a la corriente migratoria de mexicanos a los Estados Unidos de América, sin embargo, también esta corriente se presenta a Canadá, aunque aquí no es tan compleja como la primera.

Desde 1957, la prensa canadiense hizo alguna referencia a la posibilidad de que trabajadores mexicanos fueran contratados legalmente en ese País, sin embargo fue hasta febrero de 1974, en la Reunión Minis

terial México-Canadá que se celebró en la ciudad de México, cuando se trató el asunto en forma oficial.

Como resultado de ello, el 17 de junio de 1974 fue firmado el acuerdo que se denominó " Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá de Trabajadores-Agrícolas Migratorios Mexicanos ", aprobándose al mismo tiempo el contrato tipo de trabajo que amparaba a los trabajadores mexicanos y a los patrones canadienses.

En agosto del mismo año de 1974, se inició la contratación, habiéndose enviado 208 trabajadores, hasta diciembre de ese año; en 1975 se envían 399 trabajadores; en 1976, se envían 591 trabajadores.

La contratación de mexicanos en Canadá es muy reducida en comparación a las cifras de regresados de los Estados Unidos, sin embargo es un aliciente si se considera que van amparados por un contrato de trabajo, llevan garantizado su pasaje de ida y vuelta en avión y sobre todo seguros que no serán víctimas de explotación o de tráfico ilícito, ya que funcionarios del Servicio Consular Mexicano, acreditados en Canadá vigilan que se aplique debidamente el acuerdo. Este programa de contratación es positivo para México, ya que beneficia a algunos trabajadores mexicanos, quienes además de traer sus ingresos al País-adquieren nuevos conocimientos, nuevas técnicas que puedan aplicar en México, pero sobra todo porque existe un marco legal para regular la corriente migratoria de trabajadores mexicanos a Canadá.

Congresos.- El 24 de junio de 1974, la Conferencia Internacional de Trabajo convocada en Ginebra en su 59a. reunión adoptó sobre los trabajadores migratorios, la siguiente resolución:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el séptimo punto del orden del día, y aprobando en particular, con carácter de conclusiones generales y para fines de consulta con los Gobiernos, las propuestas para la elaboración de un convenio y de una recomendación sobre los trabajadores migrantes, decide inscribir en el orden del día, el tema " Trabajadores Migrantes ", con miras a la adopción de un convenio y una recomendación.

En esta reunión se establecieron las bases que a continuación se ennumeran:

1.- La forma de los instrumentos internacionales

2.- Las Migraciones Abusivas.

3.- Igualdad de trato y de oportunidades.

y su recomendación sobre los temas:

1.- Igualdad de oportunidades.

2.- Política social

3.- Reunión de familias.

4.- Protección de la salud de los trabajadores migrantes.

1.- Forma de los instrumentos internacionales.

Estos instrumentos complementarios deberían revestir la forma:

a.- De un convenio sobre migraciones abusivas y sobre igualdad de oportunidades y de trato.

b.- De una recomendación sobre igualdad de oportunidades y de trato (que sirva de complemento al convenio), sobre política social y sobre empleo y residencia en los Países de empleo.

2.- Migraciones Abusivas.

En su preámbulo, el convenio propuesto debería hacer referencia a las disposiciones pertinentes de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Declaración de Filadelfia y a las de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo existentes sobre trabajadores migrantes, política del empleo, servicio de empleo y agencias retribuidas de colocación, que tratan de cuestiones tales como la reglamentación del reclutamiento, la introducción y colocación de los trabajadores migrantes, la difusión de informaciones precisas sobre las migraciones, las condiciones mínimas de que deben disfrutar los migrantes durante su viaje, a su llegada, así como la colaboración internacional en esas cuestiones.

Sin embargo, la existencia de un tráfico ilícito o clandestino de mano de obra, requiere que se establezcan nuevas formas para eliminar esos abusos.

La emigración de los trabajadores, motivada por las condiciones del mercado del empleo, debería realizarse a través de los Organismos oficiales del empleo, o con arreglo a los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes y, en particular, a los que presentan la libre circulación de los trabajadores.

Todo miembro debería tratar de determinar si en su territorio, existen movimientos migratorios con fines de empleo, ya se trate de movimientos de salida, tránsito o entrada en los que trabajadores migrantes se vean sometidos durante el viaje o su llegada, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes.

Toda persona física o grupo que organice movimientos migratorios con fines de empleo que impliquese los abusos mencionados anteriormente o que ayude deliberadamente a tales migraciones, sea con fines lucrativos o no, y toda persona que emplee trabajadores que inmigraron en esas condiciones, será posible de procesar a los traficantes de mano de obra, sea cual fuere el País que sirve de base a sus operaciones.

3.- Igualdad de Oportunidades y de Trato.

El instrumento propuesto debería prever que la expresión " Trabajador Migrante " comprende a toda persona que emigra de un País a otro, para ocupar un empleo y no para trabajar por su propia cuenta; incluye también a toda persona admitida en -

condiciones normales como trabajador migrante, éste instrumento no se aplicará a :

- a.- Los trabajadores fronterizos
- b.- La entrada, por breve tiempo, de personas que ejerzan profesiones liberales y artísticas.
- c.- La gente de mar.
- d.- Las personas que hayan entrado en el País con fines especiales de formación o de educación.
- e.- Los empleados de las Organizaciones y de las empresas que tengan actividades en el territorio de un País, que hayan sido admitidos temporalmente en ese País a petición de su empleador para emprender funciones y tareas específicas, por un período limitado y determinado y que deban salir de ese País al terminar sus tareas o cometidos.

Todo miembro para el cual se halle en vigor el convenio debería, mediante métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales:

- a.- Tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades destinadas a prestarles ayuda efectiva en el ejercicio de sus derechos y para su protección.
- b.- Adoptar medidas legislativas y promover los programas educativos que resulten necesarios para lograr dicha aceptación y observancia.

Todo miembro podría:

- a.- Disponer que la libre elección del empleo, si bien implica el derecho a la movilidad geográfica del trabajador migrante, está condicionada a que el trabajador resida legalmente en el País, con fines de empleo, y en los Países que la Ley establece contratos de duración limitada, que el trabajador haya cumplido su primer contrato.
- b.- Restringir el acceso a categorías limitadas de empleo o de funciones, cuando así lo exija el interés del Estado.
- c.- Los trabajadores migrantes deberían ser objeto de una igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales en cuanto a la seguridad del empleo o al reasentamiento en otro empleo.

Sobre la Recomendación:

Los miembros deberían aplicar las disposiciones que figuran a continuación en el marco de una política coherente de migraciones internacionales con fines de empleo. Esta política de migraciones debería corresponder a las necesidades económicas y sociales de los Países de origen y de empleo y tomar en cuenta no solamente las necesidades, los recursos de mano de obra a corto plazo, sino también las consecuencias económicas y sociales que las migraciones puedan tener a largo plazo, tanto para los migrantes como para las comunidades afectadas.

1.- Igualdad de oportunidades y de trato.

Los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en el territorio de un Miembro y los miembros de sus familias deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato con los trabajadores nacionales en lo relativo a:

- a.- Acceso a los servicios de orientación profesional y colocación.
- b.- Acceso a la formación profesional, al empleo de su propia elección, de acuerdo con sus aptitudes para tal formación o empleo, tomando en cuenta en la mayor medida posible las calificaciones adquiridas en el extranjero.
- c.- Seguridad de empleo.
- d.- Promoción, de acuerdo con sus cualidades personales, experiencia y aplicación al trabajo.
- e.- Remuneración por trabajo de igual valor.
- f.- Condiciones de vida, incluidos el alojamiento, el acceso a los servicios sociales y servicios de enseñanza y de salud pública.
- g.- Afiliación a las Organizaciones sindicales, ejercicio de los derechos sindicales y posibilidad de ocupar puestos en los sindicatos.

2.- Política Social

Todo miembro, en consulta con las Organizaciones representativas, de empleadores y de trabajadores, debería elaborar una política social adecuada a las condiciones y a la práctica nacionales, para que los trabajadores migrantes y sus familias puedan beneficiarse plenamente de las ventajas concedidas a sus propios nacionales.

A fin de responder lo mejor posible a las necesidades reales de los trabajadores migrantes y de sus familias, esa política debería fundarse, en particular, en el examen no sólo de las condiciones predominantes en el territorio del Miembro, sino también de los del País de origen de los migrantes.

3.- Reunión de Familias.

Deberían adoptarse todas las medidas posibles para facilitar lo más rápidamente la reunión de los trabajadores con sus familias; A tal efecto, los Países de empleo y los Países de origen deberían adoptar la legislación y las demás medidas necesarias, incluida la conclusión de acuerdos bilaterales o multilaterales.

Antes de tal reunión, será menester que en todos los casos el trabajador pueda ofrecer a su familia un alojamiento adecuado, que responda a los criterios normalmente aplicables a los trabajadores nacionales del País de empleo.

4.- Protección de la Salud de los Trabajadores Migrantes.

Deberían realizarse todos los esfuerzos necesarios para que se dé a los trabajadores migrantes, información en materia de seguridad e higiene del trabajo con ocasión de la capacitación profesional u otra preparación que reciban para el trabajo y, si fuere posible, como parte de éste.

Además el nuevo migrante deberá recibir, durante sus horas de trabajo remunerado e inmediatamente después de ocupar su empleo, suficiente información en su idioma nacional o en el idioma que conozca bien, acerca de los elementos básicos de la legislación, reglamentación y disposiciones de los convenios colectivos, relativos a la protección de los trabajadores y a la prevención de accidentes, así como también sobre los reglamentos y procedimientos de seguridad aplicables a la naturaleza de su trabajo.

Así pues la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 en su 60a. Reunión, se presentó el proyecto de convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes; así como también el proyecto de recomendación sobre los trabajadores-migrantes en los Países de empleo, ya que se habían propuesto en la 59a. Reunión.

Ahora bien, recordando las disposiciones del Convenio 97 y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes revisados en 1949 y de la Recomendación sobre la Protección de los Trabajadores en 1955, fue la base primordial para la creación del proyecto de Convenio y Recomendación en las dos reuniones celebradas en Ginebra (59a., 60a.)

El Convenio 97, que se adoptó hace veinticinco años, comprende casi las mismas cláusulas. De modo que se admitía en la perspectiva social de la Organización Internacional del Trabajo y que hoy en día es excesivo; se tenían cláusulas que parecían perfectamente normales.

Tratados Internacionales.

No existen tratados internacionales respecto a los trabajadores migrantes, solamente se encuentran reglamentados en convenios bilaterales o multilaterales; pero se debería realizar un tratado internacional con los Países importadores y exportadores de mano de obra migrante, regulado por la Organización Internacional del trabajo y en su caso avalado por la Organización de las Naciones Unidas para el mejor cumplimiento de éste.

VII PROPOSICIONES.

- A) Mayor intervención de la Asociación Internacional de Seguridad Social en cuanto a la uniformidad de las prestaciones en los Países exportadores e importadores de mano de obra.

Hace dos décadas, la Asociación Internacional de la Seguridad Social presentó en la XII ASamblea General, celebrada en México en noviembre-diciembre de 1955, un informe relativo a los acuerdos de reciprocidad sobre Seguridad Social, en la cual se incluyó entre otros aspectos, el modelo de un convenio tipo.

En dicho informe se puso de manifiesto que: " La Asociación Internacional de la Seguridad Social, en su carácter de Organización representativa de las Instituciones que administran los sistemas de Seguridad Social en todo el mundo, se halla en una posición única para adoptar una contribución al desarrollo de la reciprocidad.

Corresponde a sus miembros el deber de aplicar las disposiciones adoptadas por cada Gobierno interesado y tratar de resolver los problemas que plantea la interpretación de los convenios y a la puesta en práctica de sus disposiciones. Son las Instituciones las que se hallan en contacto directo con los asegurados y las personas a cargo, y por ello poseen el mejor conocimiento de la amplitud en que los convenios logran alcanzar sus objetivos y en los cuales sentidos, no satisfacen las necesidades de aquellas personas en cuyo interés han sido elaboradas " (9)

En 1972, la Asociación Internacional de la Seguridad Social organizó una Reunión Europea sobre los problemas administrativos de la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes que tuvo lugar en Estoril - (Portugal)

En la misma se analizaron los problemas que plantea en Europa, la aplicación de los convenios de Seguridad Social para los trabajadores Migrantes, tanto en los Países receptores como en los Países de origen de la mano de obra. (10)

Si bien dichos problemas se refieren particularmente a los Países que poseen sistemas desarrollados y una larga experiencia en la materia, puede afirmarse que también se observan situaciones similares en los Países de América Latina que deben poner en práctica acuerdos multilaterales o bilaterales de Seguridad Social, cuya eficiencia depende, en última instancia, de los procedimientos administrativos que se adopten.

La Comisión Regional Americana Jurídica Social, Organo de acción conjunta de la Asociación Internacional de la Seguridad Social y del Comité Permanente Interamericano de la Seguridad Social, propuso incluir en el orden del día del Congreso Interamericano Jurídico, el tema " Los Aspectos Jurídicos de la Protección Social de los Trabajadores Migrantes por la Seguridad Social "

(9) T.C.S. Tephens Acuerdos de reciprocidad sobre Seguridad Social. AISS, XII Asamblea General 195 México
(ISSA/XII/3)

(10) AISS: Reunión Regionale Européenne Sur le Sécurité
Sociale Des Travailleurs Migrants (Estoril, 20, -
25 de marzo de 1972) Ginebra 1972.

Sus objetivos principales son los siguientes: Presentar una visión de conjunto de los instrumentos internacionales vigentes o que han sido suscritos por los Países americanos; señalar sus características jurídicas y normativas más sobresalientes, e inferir, como resultado final, las perspectivas o tendencias futuras de la reciprocidad americana en orden a la protección social de los trabajadores migrantes.

Esta primera confrontación interamericana, seguramente permitirá bosquejar las pautas posibles para toda nueva acción tendiente a perfeccionar la prestación social de los trabajadores migrantes, atento en cuanto, no sólo los puntos de vista de las Instituciones sino también el interés de las personas que solicitan las prestaciones, conforme a los derechos reconocidos en tales instrumentos.

Así pues, para la mayor intervención posible de la Asociación Internacional de Seguridad Social en cuanto a las prestaciones en los Países exportadores e importadores de mano de obra, es solamente posible en reuniones o secciones donde se tendría que revisar todos los convenios tanto bilaterales como multilaterales de los Países que solicitan la mano de obra, para su mejor cumplimiento; de esa manera, la Asociación Internacional de la Seguridad Social puede obligar a sus miembros, el cumplimiento de las normas pacta-

das; de no ser posible, nunca se tendrá la protección requerida para el trabajador migrante y quedaría desprotegido para cumplirle con sus prestaciones correspondientes que ha adquirido mediante el convenio.

B) Intercambio constante de información entre las Instituciones de Seguridad Social en los Países exportadores e importadores de mano de obra.

Todo País exportador e importador de mano de obra deberá estar informado sobre el cumplimiento de las prestaciones de los trabajadores, ya sean emigrantes o inmigrantes por medio de reuniones entre las Instituciones de Seguridad Social existentes en el País de acogida.

El trabajador podría saber beneficios o derechos que le corresponden mediante la proporción de folletos o publicaciones de otro tipo el convenio o el contrato de trabajo que celebraron los Países interesados.

Esto se daría por conducto de la Institución de Seguridad Social del País donde preste sus servicios, así como también la Institución de Seguridad Social del País de origen.

Ahora bien, todas las Instituciones de los Países exportadores e importadores de mano de obra deberán informarse mutuamente del cumplimiento de las prestaciones, así como de las mejoras de éstas reuniones informativas, las cuales serían en el período que ellas mismas dispongan.

VIII CONCLUSIONES

A través del análisis hecho a lo largo de la elaboración de la presente tesis, las conclusiones a las que se llegó, son las siguientes:

A diferencia de otros Países de este Continente, en México, el movimiento social de la población no ha sido importante, esto es ya que en los demás Países se ha recibido del exceso de inmigración sobre emigración, el factor primordial del movimiento general de la población.

México corresponde al grupo de Países de emigración, por la fuga de sus trabajadores, que en la actualidad se oponen, a la inmigración.

La emigración de trabajadores es un hecho que se ha venido presentando desde hace mucho tiempo; las variaciones que dicho fenómeno ha presentado durante todo ese tiempo, se ha originado tanto por los cambios en las condiciones internas de nuestro País, así como los cambios presentados en el País vecino (E.E.U.U.), esto es ya que durante más de un siglo, la posibilidad de encontrar una ocupación remunerada en el mercado de trabajo de los Estados Unidos, es lo que ha propiciado la fuga de mano de obra.

Para una mejor administración de las medidas tutelares convenidas a favor de los trabajadores migrantes, se requiere de la designación de un mayor número de personal Consular capacitado en las zonas que así lo ameriten, el cual deberá estar supervisado por la División de Asuntos de Trabajadores Migratorios, bajo la dirección y responsabilidad del Consulado correspondiente; y al mismo tiempo llevar al trabajador hacia la concientización acerca de las obligaciones y prerrogativas a que

tiene derecho para que las haga valer, mejorando sus condiciones de trabajo y consecuentemente sus condiciones de vida.

El desarrollo económico es un factor primordial dentro de la migración; esto es, ya que un País desarrollado puede atraer trabajadores ofreciendo un mayor salario y consecuentemente un mejor nivel de vida del que es ofrecido en su País de origen.

El problema de la migración de mano de obra ha adquirido cada vez más, una mayor importancia, es por ello que la comunidad mundial a través de diferentes Organizaciones Internacionales, lo ha considerado como motivo de especial atención, estudio y preocupación, y ya que además del aspecto internacional está el laboral; es a través de la Organización Internacional del Trabajo, se han canalizado las preocupaciones relativas a el trabajo migratorio, estudiándolo por medio de una acción internacional, como forma para promover la justicia social y de esa manera contribuir a lograr una paz universal-permanente evitando que el hombre sea explotado por el hombre mismo.

En lo concerniente al problema del tráfico ilícito de mano de obra, éste subsistirá mientras en los Estados en los que se presenta el fenómeno migratorio de mano de obra, no se convengan de que las soluciones, ya sean internas o de ámbito internacional deben tomarlas conjuntamente, restableciendo previamente un marco jurídico que regule dicha corriente migratoria, como medida para evitar el engaño y explotación de los trabajadores.

El fenómeno de migración de mano de obra que se presenta entre México y Estados Unidos de América, es una de las cuestiones más importantes que han empañado sus relaciones, influyendo también en este fenómeno factores de tipo geográfico e histórico, siendo el principal factor socioeconómico.

BIBLIOGRAFIA

- De la Cueva, Marie DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Tomo I. Editorial Porrúa 4a. Edición
México 1954.
- Arellano García, Carlos DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO
Editorial Porrúa 2a. Edición.
México 1976.
- Echánove Trujillo, Carlos A. MANUAL DEL EXTRANJERO
Editorial Porrúa 18a. Edición
México 1976.
- Trueba Urbina, Alberto NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
Trueba Barrera, Jorge
Editorial Porrúa 7a. Edición.
México 1970
- Guzmán Leal, Roberto HISTORIA DE LA CULTURA
Editorial Porrúa 6a. Edición
México 1974.
- García García, Carlos LA POLITICA MIGRATORIA DEL ESTADO MEXI-
CANO
Tesis. Esc. Nal. de Ciencias Políticas
y Sociales. U.N.A.M.
México, D.F. 1962.
- Brito Gómez, Ma. Trinidad LA EMIGRACION DE TRABAJADORES MEXICANOS
Tesis. Carrera de Ciencias Diplomáticas
U.F.M.
México, D.F. 1967
- Sen. Dr. de Alba, Pedro SIETE ARTICULOS SOBRE EL PROBLEMA DE
LOS BRACEROS
México 1954

LEY GENERAL DE POBLACION.

11 de diciembre de 1973.

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE LA POBLACION

11 de diciembre de 1973.

Gen Mora, América

LAS MIGRACIONES DE MANO DE OBRA EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS Y EN LA LEGISLACION MEXICANA VIGENTE.

Tesis. Facultad de Derecho, U.N.A.M.

México, D.F. 1977

Gamio, Manuel

EL INMIGRANTE MEXICANO, LA HISTORIA DE SU VIDA

U.N.A.M.

México 1969

EXPLOTACION DE LA MANO DE OBRA POR MEDIO DEL TRAFICO ILICITO Y CLANDESTINO.

Nota del Secretario General. E/CN. 4 sub. 2/351, 21 de junio de 1974, Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Prevención de Discriminación y Protección de los Menores. 27o. Período de Sesiones. Naciones Unidas.

Briggs, Vernon M.

LA MIGRACION Y EL MERCADO LABORAL DE E.E.U.U.

Revista Mexicana del Trabajo.

Bustamante, Jorge

EL ESPALDA MOJADA COMO ILEGAL

Revista Mexicana del Trabajo.

Canto, Ma. Amparo

LA EMIGRACION DE MEXICANOS NO DOCUMENTADOS HACIA E.E.U.U.

CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL
DEL TRABAJO.

Oficina Internacional del Trabajo.
Ginebra 1969.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.

(Compendio)

Dr. Dollot, Jons.

LES MIGRATIONS HUMAINES

Traducción: Bofill, Rafael M.
Colección ¿ Qué sé ? Oikos-tan S.A. Ediciones
Primera edición España 1971

Jackson, W.M.

DICCIONARIO HISPANO UNIVERSAL

Inc. Editores. Tomo I México

TRABAJADORES MIGRANTES

Conferencia Internacional del Trabajo.
59a. y 60a. Reuniones. Informe V

Hiemens, V.

INTERCAMBIO EN VEZ DE MIGRACION.

Schatz, K.M.

21 de febrero de 1979 O.I.T.

SOCIAL SECURITY FOR MIGRANT WORKERS.

1977 O.I.T.

Solis, Leopoldo

PERFIL ECONOMICO DE MEXICO

LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES.

Estudios y Documentos. 1945-1957

Santibañez, Enrique

TRABAJO Y TRABAJADORES. EMIGRACION E INMIGRA-
CION.

Salinas, José Lázaro

TRABAJO Y TRABAJADORES, EMIGRACION E INMIGRA-
CION.

Estrada, Gerardo

MEMORIA DE LA SECRETARIA DE RELACIONES EXTE -
RIORES.

Agosto de 1928 a Julio de 1929 Tomo III

Montoya Melgar, Alfredo

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS MIGRANTES
Revista Americana de Seguridad Social
Año XV. noviembre-diciembre 1966

SELECCION MEDICA DE INMIGRANTES EN -
RELACION CON LA INSPECCION PARA LOS
EMPLEOS.

PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA SEGU
RIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MI-
GRANTES.

1a. Revisión Regional Europea. Revis
ta de Seguridad Social. Año V
noviembre de 1972.

Sra. Embarik Warzazi, Halimen

ESTUDIO SOBRE LA EXPLOTACION DE LA -
MANO DE OBRA POR MEDIO DEL TRAFICO -
ILICITO Y CLANDESTINO.

Naciones Unidas 1974.

Resolución 1976 (LIII) EXPLOTACION -
DE MANO DE OBRA POR MEDIO DEL TRAFICO
ILICITO Y CLANDESTINO.

1836a. Sesión Plenaria

28 de julio de 1972 ECOSOC.

Resolución 2920 (XXVII) EXPLOTACION -
DE MANO DE OBRA POR MEDIO DEL TRAFICO
ILICITO Y CLANDESTINO.

2085a. Sesión Plenaria

15 de noviembre de 1972 AG.

Resolución 1749 (XIV) TRABAJADORES MI
GRATORIOS.

1855a. Sesión Plenaria

16 de mayo de 1973 ECOSOC.