

29 196

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

T E S I S: EL REGIMEN JURIDICO DEL TRABAJADOR MIGRATORIO
MEXICANO.

TESIS PROFESIONAL PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN
DERECHO.

PONENTE: MARGARITA HERNANDEZ MARTINEZ.

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MANUEL OVILLA MANDUJANO

1 9 8 2.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
C A P I T U L O	1
LA EMIGRACION COMO FENOMENO SOCIAL	
- Qué es la emigración	
- Causas de emigración	
- Emigración documentada e indocumentada	
C A P I T U L O	30
EMIGRACION FENOMENO JURIDICO	
- Emigrante, Inmigrante	
- Marco conceptual, Disposiciones Legales aplicables.	
- Oficina Internacional del Trabajo, Convenios y Resoluciones	
C A P I T U L O I I I	105
CORRIENTES MIGRATORIAS DE TRABAJADORES Y SUS CONSE-- CUENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES EN MEXICO.	
- Convenios con Estados Unidos de América	
- Memorándum de Entendimiento con Canadá	

	Pág.
- Contratación Individual a Arabia Saudita	
C O N C L U S I O N E S	180
A N E X O I	192
MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO MEXICO-CANADA	
A N E X O II	199
CONTRATO-TIPO	
B I B L I O G R A F I A	214

C A P I T U L O I

LA EMIGRACION EN MEXICO COMO FENOMENO SOCIAL

Dentro de los principales movimientos migratorios internacionales, México ocupa un lugar de importancia, en lo que a desplazamientos de mano de obra se refiere.

Estos desplazamientos son a saber; primero, el éxodo rural a las grandes Ciudades mismo que se va asentando conforme avanza el desarrollo industrial; segundo, la internación a nuestro territorio de trabajadores agrícolas, provenientes de la parte central del Continente Americano; y tercero el de nuestros nacionales que dejan el país con el afán de encontrar mejores oportunidades de trabajo.

Estos desplazamientos han sido un hecho histórico en la vida de México, a partir de la segunda mitad del siglo XIX y durante el transcurso del siglo XX, alcanzando a la fecha -- enormes proporciones.

No obstante que los movimientos migratorios de mano de obra en general se derivan de problemas económicos, en el ca-

so especial de México, esto se asentúa por el crecimiento demográfico de su población y la falta de capacidad para generar empleos suficientes y bien remunerados, asimismo es importante hacer mención que la desocupación de la población económicamente activa se debe en gran parte a que la gente no está capacitada para la industria y como consecuencia tiene problemas para emplearse.

El tema principal de este trabajo se enfoca directamente a aquellos nacionales que salen de su patria con el propósito de emplearse en otro país por la atracción de mejores salarios que les asegure un mínimo de bienestar.

Este es un problema, pues abandonan el país, no solo aquellas personas que no tienen una preparación específica, sino que lo hacen también los calificados.

Hay dos causas que se conjugan y complican el problema de los trabajadores migratorios, uno la existencia de fuentes de trabajo en México que no satisface la demanda a muchos compatriotas y, la otra la existencia de una oferta de trabajo real e inmediata en el extranjero, lo que origina un fenómeno social en México, que es la desintegración familiar a cambio de un bienestar económico.

Es evidente que los países tienen el derecho soberano de -

dictar las medidas pertinentes para dejar entrar a su país a quienes estimen conveniente, asegurando así una mano de obra barata y eficiente, pero es importante no dejar al margen ni confundir los derechos migratorios, con los derechos laborales, con los derechos humanos. Ya que los mexicanos por lo general son empleados en las peores condiciones y en las tareas que no quieren hacer los nacionales del lugar, sin tener acceso a las garantías sociales, económicas y políticas del país.

Se puede afirmar que los trabajadores mexicanos migratorios carecen también de las condiciones mínimas de seguridad, higiene y protección en el trabajo, sufriendo además un aislamiento respecto a la población nacional del país receptor.

No obstante las anteriores características, el salario percibido de esta manera, es desde luego, superior al que en esa misma época y por el mismo trabajo, percibirían en su lugar de origen.

Esta claro que este tipo de desplazamientos tiene aspectos tanto económicos como políticos pero es evidente también que los aspectos legales revisten gran importancia debido a las situaciones jurídicas que originan las distintas leyes de los diversos países a los que concurre la mano de obra mexicana, la cual varía de país a país, sin embargo y para concep -

tualizar este fenómeno debemos definir las características de la migración, entendiéndola de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la libertad que tiene el hombre para entrar y salir del país; viajar por su territorio y mudar de residencia, sin más limitaciones que las que le impongan las leyes, la salubridad general y las que provengan de la autoridad judicial en los casos de responsabilidad penal o civil.

Cabe hacer notar entonces que los movimientos migratorios, se refieren por una parte a la posibilidad de que un individuo (mexicano o extranjero) salga del país con el propósito de residir en el extranjero, a este desplazamiento se le conoce con el nombre de Emigración y esta preceptuado en el artículo 77 de la Ley General de Población.

Asimismo el fenómeno emigratorio, tiene una antítesis, que es la inmigración, definida como el internamiento que realiza un extranjero en el territorio de un país.

El propósito de este trabajo es precisamente analizar desde el enfoque jurídico el fenómeno emigratorio y sus consecuencias, por lo que es conveniente hacer un poco de historia sobre la emigración y sus consecuencias, hasta llegar a los desplazamientos de mano de obra en general para posteriormente particularizar en el problema de los trabajadores migrato-

rios mexicanos, en síntesis el problema emigratorio tiene varios aspectos, el sociológico, el económico, el jurídico, el político, etc.

- Que es la emigración.

Desde el principio de la humanidad el hombre vagaba por la faz de la tierra sin dejar otro testimonio de su paso, que sus utensilios de pedernal.

La característica errante del hombre, el transitar de un lado a otro, ya fuera en busca de su subsistencia o de nueva tierra que le ofreciera mejores condiciones de vida. Otro motivo de su constante ir y venir fue ocasionado por fenómenos naturales, tales como cataclismos, o el buscar lugares más cálidos en los períodos interglaciales, etc.

Es entonces el nomadismo una forma de emigración primitiva, pero no representativa de una etapa de civilización, toda vez que se trata de hechos geográficos provocados por factores externos; no obstante casi todas las civilizaciones tienen como antecedentes la característica de que en sus orígenes fueron errantes.

A través de la historia de la humanidad se puede comprobar que el dominio de unos pueblos sobre otros, ha existido desde los tiempos más remotos. Motivo por el que podemos - -

afirmar que las diferencias económicas, sociales y políticas entre los pueblos han sido motor para las grandes emigraciones humanas.

Se puede decir que en relación a las movilizaciones humanas en general, los países del Continente Americano y algunos de Sudáfrica constituyen los principales polos de atracción, por lo que respecta a su riqueza y extensión territorial; y Europa y Asia vienen a representar los de mayor desplazamiento.

En la mayoría de los países, las emigraciones han ido adquiriendo grandes proporciones lo que empieza a trascender en la creación de graves problemas.

Las emigraciones son movimientos horizontales de población, esto es desplazamientos que tienden a distribuir la población de la superficie terrestre y por el contrario el aumento de población lo determinan los movimientos verticales que están representados por las tasas de natalidad, longevidad y mortandad.

En la época moderna, los emigrantes se desplazan con mucha más facilidad que sus ancestros, debido al perfeccionamiento y multiplicación de los medios de transporte.

En realidad y según el Dr. Francisco Calvo en su Texto --

¿Qué es ser emigrante? afirma "se empieza a ser emigrante - - cuando las causas que finalmente determinan la emigración empiezan a ser evidentes para un sujeto o un grupo social determinado, y con ello empiezan a tomar cuerpo los proyectos de - cambio de residencia en la esperanza de superar los siempre - acuciantes problemas que entonces tiene planteados". (1)

Según este mismo autor, con el cual estamos de acuerdo, a partir de aquí el emigrante tendrá, por una parte, que hacer frente a su nueva condición de extranjero en un medio extraño, difícil y muy amenudo hostil, con idioma y costumbres diferentes a las propias, en condiciones materiales, mentales y de relación muy precarias, frecuentemente solo o acompañado de personas con sus mismos problemas. (2)

Es evidente que las circunstancias y las formas de la emigración son muy diversas así como las realidades que el emigrante ha de enfrentar.

La emigración colectiva brinda una ayuda importante principalmente si a ésta se integra el núcleo familiar, lo que -- redundando no solo en ventajas materiales sino muy principalmente en la solidaridad que nace de compartir las mismas emociones y añoranzas. El pionero es aquel que emigra solo y ha de abrir el camino para otras personas, lo que sin duda es más difícil.

Tras estos planteamientos y una vez iniciado el movimiento emigratorio, es de sorprender que no sean evidentes los -- síntomas de fracaso o de inadaptación precoz. No obstante -- que llegan a surgir, éstos son los menos, lo cual se relaciona directamente primero con la fase inicial de emigración, - manteniendo vivas las esperanzas, y con una conciencia definida de que volver atrás sería catastrófico, y segundo la vitalidad de los emigrantes, toda vez que la mayoría de ellos son varones jóvenes gozando de la plenitud de sus facultades físicas.

Sin embargo existen situaciones por demás difíciles que - deben mencionarse, como son: las reacciones de pánico debido a las nuevas exigencias de vivienda, alimentación, trabajo, - etc.; confusiones de tipo mental que algunos emigrantes suelen padecer durante las primeras semanas o meses, caracterizada principalmente por una desorientación y confusión agudas y aquellas que se derivan de una salud física precaria, en personas que han tenido que emigrar en edad madura o avanzada.

En resumen, la naturaleza y las distintas direcciones de las corrientes migratorias, se ven afectadas debido a las condiciones de vida internacional, la intolerancia y la intervención creciente de los Estados, por lo que podemos afirmar que según las interpretaciones teóricas (3) que existen actualmente

te, la población en general, como su distribución demográfica, sufren la influencia de tres tipos de movimientos emigratorios.

- 1.- Los movimientos que se realizan entre un Continente y otro, mismos que se conocen como Ultramarinos (movimientos de Europa hacia América Latina).
- 2.- La emigración entre los mismos países de Latinoamérica y los Europeos; y
- 3.- Los desplazamientos de población dentro de un mismo territorio nacional.

"... Los tres guardan estrecha relación entre sí y esto reviste importancia especial por lo que toca a las posibilidades de sustitución de unos por otros, sobre todo cuando se trata del volumen de mano de obra y no de su calidad". (4)

En América Latina, se distinguen varias corrientes migratorias, entre las que se destaca la emigración mexicana hacia los Estados Unidos (braceros).

Existen otras formas de emigración, que suelen ser predominantes en el movimiento Internacional infra-regional en América Latina.

Distinguiéndose dentro de este desplazamiento demográfico

co 2 tipos :

- a) Migración Internacional de Temporada: se refiere principalmente a trabajadores y campesinos de las naciones vecinas que después de un tiempo determinado, regresan a su país de origen; y la
- b) Migración permanente rural-rural: se entiende por la fuerza de trabajo rural que abandona su país de origen; para emplearse como trabajadores rurales en los países vecinos.

Debemos mencionar además otra forma de movimiento emigratorio, por la importancia que reviste, este es el turismo, el que implica desplazamientos temporales o estacionales hacia ciertos países o regiones.

- Causas de la emigración

No obstante que las emigraciones de las regiones con grandes núcleos de población hacia territorios con escasa población no han hecho sino tender el establecimiento de un equilibrio un tanto imperfecto, debemos afirmar que existen básicamente dos causas en las que podemos clasificar la emigración: las causas internas y las externas, en ambas se influyen para que grandes masas de población, en edad activa, se desplacen de una nación a otra.

Dentro de las causas externas, a nivel general podemos citar las guerras, epidemias y el hambre, sin soslayar que el proceso de industrialización y la concentración de capital dan lugar a la emigración de los jornaleros agrícolas y a la superconcentración de la población en áreas industriales, en el caso que nos ocupa de un país tercermundista a países industrializados.

En este renglón están los llamados "factores de atracción" de los mercados extranjeros, que influyen desde el exterior, ofreciendo mejores niveles de vida, altos salarios, etc. La ciudad ejerce gran atracción para los campesinos, su elevada industrialización implica, en principio altos salarios, y permite que la mano de obra desempleada encuentre acomodo en las industrias nacientes. Un factor importante en la emigración como ya lo hemos dicho es la infraestructura, como los ferrocarriles y transportes marítimos, que ayudan a que estos movimientos sean constantes y rápidos.

Es importante señalar que otras de las causas en determinados períodos históricos, han sido las restricciones políticas y religiosas, éstas aún siendo social y económicamente diferentes, constituyen al fin un proceso migratorio similar a los demás en varios aspectos.

Dentro del mismo factor económico, existe una modalidad -

de la emigración, de boga en el mundo contemporáneo: el turismo, que también es causa de las emigraciones temporales, no obstante éstas son de placer y no van en busca de mejores condiciones de vida como las que origina las emigraciones de mano de obra.

Sin embargo los grandes desplazamientos migratorios no se deben únicamente por causas generales de distribución de la población, sino que influyen además aquellas hasta de tipo psicológico que han motivado a los hombres de la expatriación.

Podemos señalar que en las causas internas de la emigración están aquellas de los propios individuos, ya sea de forma aislada o en pequeños grupos, hecho que suele ser frecuente y además reviste gran importancia.

En lo concreto es la carencia de los medios de subsistencia, promoción y educación más elementales y necesarios, lo que empuja a emigrar. En otros términos, la falta de trabajo; el hambre y la miseria crónica son los motores del viaje de gran número de emigraciones.

No obstante que todas estas causas de la emigración, son de suma importancia, centraremos nuestra atención en las causas económicas las que como se ha dicho se originan del desarrollo económico alcanzado por unos países; la perspectiva de

mejores salarios que se presenta entre un país de mayor desarrollo y otro de menores recursos económicos.

Los estudios que se tienen de lo que es una población óptima y lo que significa la sobrepoblación, están íntimamente relacionados con el grado de evolución económica de un país y deben de medirse a partir de la situación de pleno empleo y del nivel de vida de los ciudadanos.

Es evidente entonces que el desarrollo económico, fundamentalmente influye para el desplazamiento de trabajadores a otras regiones.

La necesidad de mano de obra en las regiones industrializadas da origen a esta nueva forma de emigración y aunque ésta casi siempre es interna se da a nivel continental e incluso intercontinental.

Toda vez que las migraciones de mano de obra son el tema principal de este trabajo, debemos hacer mención a su origen y a las consecuencias que han traído consigo.

El éxodo rural a las grandes ciudades, principalmente a las capitales es sin duda uno de los fenómenos de la época actual, el campo ha dejado de ofrecer atractivos, toda vez que la máquina substituye al jornalero por lo que prefiere viajar a las ciudades, en busca de nuevas oportunidades de vida con-

una ida fija que la ciudad es mejor que el campo, lo cual es realmente falso.

Estos desplazamientos demográficos por motivos económicos son temporales y prestan una forma de libertad que otras no tenían.

Las primeras migraciones de este tipo tienen su origen en la antigüedad, cuando los jornaleros acudían al llamado de un rey o de un señor cualquiera que los solicitaba para cultivar sus tierras.

Además de estas migraciones que podemos considerarlas voluntarias, existieron otras que podemos llamarlas forzadas u obligadas, como son principalmente la esclavitud.

Con el descubrimiento de América en 1492 se genera otra corriente migratoria, la cual es atraída por la posibilidad de colonizar el nuevo continente y con ésto de hacer fortuna.

La emigración a América Latina fué de gran importancia para el crecimiento demográfico principalmente de Estados Unidos de América y Canadá, y en menor grado para Argentina, Uruguay, Chile y la parte meridional de Brasil.

El período de mayor movimiento migratorio fué de 1880 - - hasta la crisis de 1930, el cual se vió interrumpido temporal

mente por la primera guerra mundial.

De 1810 a 1910 se registró uno de los mayores movimientos de trabajadores españoles, hacia América Latina, estableciéndose en Argentina 1,400,000 trabajadores y en Brasil 900,000- aproximadamente aparte de los emigrantes que en menor número- llegaron a Cuba y México (6).

La mayoría de éstos vinieron porque estaban hambrientos,- necesitados de tierras y trabajo; y en América era fácil obtener todo esto; mientras que en Europa era difícil encontrar- empleo, aquí no se contaba con trabajadores calificados para- llenar las plazas desocupadas, lo que aseguraba una paga superior.

Podemos afirmar que es de Europa donde partió la gran masa de emigrantes. Fueron los Irlandeses los primeros que se dirigieron a Gran Bretaña donde se desarrollaba a grandes pasos la industria, siguiendo después su paso a Norteamérica. - Con esta desmedida emigración Irlanda fué el país realmente - perjudicado en virtud de que perdió gran parte de su fuerza - de trabajo.

El movimiento británico empezó hasta 1860, con destino -- principal a los Estados Unidos de América y a los dominios in gleses.

Por lo que se refiere a Alemania, la emigración fué básicamente continental hasta la fundación del imperio, para partir después a Estados Unidos de América y Brasil.

La emigración escandinava alcanzó su máximo nivel hacia 1880 teniendo como destino principal Estados Unidos y Canadá, también en esta época se inició la emigración de las minorías eslavas del antiguo imperio Austrohúngaro las que se dirigieron a los mismos países.

También los italianos iniciaron el éxodo después de 1870- alcanzando su máximo en 1913 favorecida por los bajos salarios de los trabajadores, la pobreza del sueldo y las constantes crisis del campo.

Es evidente que estas nuevas corrientes, no venían a tomar posesión de tierras, sino a trabajar en las fábricas, los molinos y las minas.

Al tiempo que Norteamérica se modificaba para transformarse de un país agricultor a un país manufacturero e industrial, los trabajadores pasaron, de los sitios en que era abundante y barata su labor, a Norteamérica, donde escaseaba y se pagaba cara (7).

Es conveniente señalar que a estas migraciones masivas, se unieron otras que pertenecían a clases cultas o acomodadas

de lugares tales como Suiza, Bélgica, Países Bajos y Francia, exportando así más técnicos y dirigentes que trabajadores de baja condición.

Así, por una razón u otra, la gente era atraída o venía por propia y libre voluntad. También hubo quienes vinieron no por su gusto, sino porque no les quedaba otro remedio (8).

Como es el caso de los ladrones, mendigos, los trabajadores escriturados y los esclavos, además de los negros que servían para hacer rendir más el trabajo y redituvar grandes ganancias a sus dueños. (se sabe que durante el siglo XVIII -- fueron traídos más de 20,000 por año).

Por lo que se refiere a la emigración asiática, ésta fué muy modesta, debido a que las razas asiáticas no son afectas a la emigración y menos a la definitiva. En 1850 hubo algunos intentos de expansión hacia las islas del Pacífico y costas de Estados Unidos.

No obstante y temiendo la influencia de esta raza considerada inasimilable, pronto se tomaron medidas para detener este movimiento migratorio.

La emigración india fué promovida por los ingleses que -- buscaban mano de obra para sus colonias, pero con el tiempo -- disminuyó y en la actualidad podemos decir que únicamente es con

tinental.

Al abolirse la esclavitud y suprimirse la trata de negros, éstos no emigraron más, y como caso especial se debe mencionar el hecho de que una mínima parte de ellos regresaron a las Costas de Africa, fundando en 1822 la República de Liberia.

El último desplazamiento antes de la Primera Guerra Mundial, fué el de los sirios y libaneses, los que se integraban a un contingente de emigración turca. Asentándose básicamente en los Estados Unidos, donde desempeñan un papel importante en el comercio no solo pequeño y mediano sino también han fundado grandes empresas.

Como hemos visto las corrientes migratorias hacia el Continente Americano se caracterizaron por no ser movimientos selectivos, ya que en su mayoría los inmigrantes eran pequeños agricultores y campesinos u obreros no calificados quienes esperaban abrirse camino más bien por su capacidad que por su habilidad para el trabajo (9).

El movimiento internacional cobra auge en la primera década después de la Primera Guerra Mundial. La emigración hacia los Estados Unidos fué el factor principal de dicho movimiento y alcanzó una mayor importancia desde el punto de vista de

la redistribución de la población por lo que se refiere a los recursos disponibles en las diversas porciones del globo (10).

Podemos afirmar que a raíz del descubrimiento del nuevo continente todos los países de América se vieron afectados -- por la emigración. Sin embargo los Estados Unidos se caracterizan por ser el de mayor inmigración sobre todo hasta 1928 - (de 1921 a 1924 entraban a los Estados Unidos 100 personas -- diariamente nacidas en algún otro país extranjero sin incluir a Canadá y México). Durante la crisis de 1929 - 1930 se restringe la entrada a un límite teórico de menos de 150,000 personas por año.

Después de la Segunda Guerra Mundial y de la prosperidad-económica que le siguió, se genera un proceso reversivo de -- las tendencias de migración internacional, toda vez que los países que durante siglos fueron receptores de mano de obra, se transforman en surtidores de población. " Al mismo tiempo, los movimientos migratorios intra-regionales, relativamente débiles hasta ese momento: empiezan a adquirir gran importancia cuantitativa y cualitativa " (11).

La migración durante la postguerra comenzó en 1947 y duró hasta 1952, sin embargo, fué de naturaleza más bien circunstancial, pues una gran proporción de los inmigrantes eran refugiados y otras personas desplazadas a consecuencia de la-

guerra. (12)

También en Canadá la inmigración de mano de obra ha jugado un papel importante, iniciándose en 1900 y continuando hasta 1939, con la sola característica de que esta inmigración era agrícola. Gracias a la aplicación de "cuotas" en Estados Unidos, logró sobrevivir toda vez que los emigrantes eran europeos, ya que la inmigración era libre por frontera continental.

No debemos pasar por alto otro movimiento migratorio de suma importancia a nivel mundial, los judíos, quienes no obstante la creación del Estado de Israel en 1948, éste solo absorbe una parte de la población Judía del mundo. La dispersión continúa, constituyendo los Estados Unidos un gran polo de atracción para estos desplazamientos.

También durante el período de la postguerra, la inmigración en Latinoamérica pasó a ser casi libre sin importar la procedencia del inmigrante debido a la gran necesidad de mano de obra especializada, lo que ocasionó una inmigración ultramarina selectiva, para acelerar el proceso de industrialización.

El saldo de inmigración ha contribuido en forma marcada al crecimiento demográfico de solo cinco países: Argentina,

Chile, Brasil, Uruguay y Venezuela (13). México es un caso especial en lo que a movimientos migratorios se refiere, pues si bien es cierto ocupa un lugar importante dentro de los países de inmigración (actualmente entrán por la frontera sur -- un promedio de 200 personas diarias, entre guatemaltecos y salvadoreños, debido a las crisis de su país de origen), también lo es que registra un gran número de emigrantes " braceros " que salen a Estados Unidos en busca de mejores oportunidades de trabajo, los cuales salen por temporadas agrícolas e incluso con el propósito de quedarse para siempre.

La inmigración a los demás países no equivale ni al 1% -- del crecimiento demográfico, se dice que el problema de inmigración se circunscribe a estos seis países.

Consecuentemente los países que recibían mayor inmigración, como Argentina y Venezuela aplicaron conceptos selectivos, imponiendo criterios no solo cuantitativos sino también cualitativos.

Con esto podemos advertir una nueva modalidad en la migración de mano de obra para América Latina, 1) las migraciones internas e inter-latinoamericanas sin selección y 2) la migración ultramarina basada en criterios selectivos. La primera proporciona el volumen y la segunda la calidad de la mano de obra (14).

No obstante lo anterior durante el período de 1961 - 1972, los países Latinoamericanos que recibían mano de obra especializada, enviaron a Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, aproximadamente 20,300 profesionales altamente calificados; sin embargo, a pesar de ser una cifra impresionante no muestra la magnitud del éxodo, ya que no se incluyen los trabajadores calificados no profesionales. Es palpable el proceso que se ha generado toda vez que los países receptores de fuerza de trabajo se convierten ahora en abastecedor de fuerza de trabajo para el mercado mundial, de mano de obra especializada y no especializada.

En éste renglón México juega un papel importante, motivo por lo que se escogió el tema para la elaboración del presente trabajo.

- Emigración Documentada e indocumentada.

El gran desplazamiento de mano de obra a nivel mundial, implicó que se tomaran algunas medidas para regular estos movimientos. A medida de que se va dando una emigración selectiva, se van implementando medios reguladores que se ponen en marcha para restringir y controlar la entrada y salida de emigrantes.

Como consecuencia de ello la mayoría de las migraciones -

están controladas o asistidas por los Estados y de aquí la necesidad de crear ministerios de Inmigración y Oficinas espe - cializadas de gran importancia como el Servicio de Inmigra -- ción y Naturalización de los Estados Unidos de América, la - promulgación de leyes y el establecimiento de acuerdos inter - nacionales sobre la inmigración en general y la corriente mi - gratoria de mano de obra en particular.

Esto ha favorecido que en los últimos años se observe una tendencia creciente para la adopción de tratados o convenios - bilaterales o multilaterales.

El primer tratado bilateral que se conoce, se firmó entre Francia y Polonia el 3 de septiembre de 1919, en el se señala ba el problema de la migración individual, el reclutamiento - colectivo y se estipulaba las condiciones generales de traba - jo de los nacionales que se encontraban dentro de su país o - del otro.

A este tratado le siguieron otros de la misma índole; sus cribiéndose entre Francia y otros países, así como entre los - países europeos y América Latina, excluyéndose los Estados -- Unidos.

Desde la Primera Guerra Mundial las corrientes potencia - les básicas de la migración internacional han quedado restrin g

gidas por medio de preceptos legales y de regulaciones diversas (15)

En 1938 se efectuó un convenio entre Argentina y Holanda, donde se estipulaba de manera específica el tipo de emigrante requerido; fundamentalmente los que se dedicaban a las labores agrícolas, de horticultura o bien a la cría de ganado.

Los acuerdos entre los Estados Unidos y México celebrados durante la Segunda Guerra Mundial, gobiernan las condiciones de la emigración y trabajo de los braceros mexicanos en los Estados Unidos.

El sentido de estos convenios y tratados, es con el fin de que la fuerza de trabajo requerida por los países, vaya de acuerdo a los intereses particulares de las naciones participantes, en el mercado internacional de trabajo.

Se busca que la inmigración sea lo más selectiva posible, para que de esta manera se importen trabajadores especializados, que al participar activamente en el aparato productivo, aumenten las ganancias ya de por sí crecientes de los grandes monopolios.

En el caso específico de los trabajadores migratorios mexicanos, se conocen como migración documentada dos experiencias de este tipo, primero el programa de Braceros México-Es-

tados Unidos, que operó de 1942 a 1967 y el actual programa - de Contratación de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temp_orales al Canadá, mismo que desde 1974 se encuentra en vigen - cia.

Se debe señalar que este tipo de contratación ha sido en - forma "colectiva" esto es, fué negociada directamente por el - Gobierno Mexicano. (16)

La contratación individual, es también una modalidad de - la migración documentada y se refiere específicamente a que - las condiciones de trabajo son negociadas en forma particular entre un trabajador y un patrón, como es el caso de los trabajadores que van a laborar a Arabia Saudita y algunos casos -- aislados a Canadá, principalmente, personal altamente califi - cado que han obtenido su visa de inmigrantes.

Agregándose a esta contratación individual, esta la de -- los llamados "Tarjetas Verdes" y que son personas autorizadas a trabajar en los Estados Unidos y que tienen su residencia - en México.

En 1973, fueron admitidos legalmente en Estados Unidos -- 70,141 mexicanos, en ese año como en la mayoría de los años - desde 1960, el número de emigrantes legales mexicanos sobre - pasó el total de inmigrantes procedentes de cualquier otro --

país del mundo. Sin embargo la característica de la migración mexicana no es la migración legal, sino la ilegal.

No se puede dejar de mencionar que al lado de la emigración legal existe otra clandestina, la cual debido a su estado de ilegalidad es explotada, lo que genera grandes ganancias para los empleadores.

Por tal motivo el emigrante ilegal es bienvenido como mano de obra barata, al mismo tiempo que es discriminado obligándolo a ocupar una posición de inferioridad. Además como el emigrante acepta trabajar por salarios inferiores a los prevalentes, los trabajadores nativos los culpan de impedir posibilidades de negociación con los empresarios, además muchas veces los mismos empleadores los denuncian para evitar el pago de las jornadas, empleándoles además en labores insalubres o pesadas que no realizan los trabajadores nacionales.

Un ejemplo de este problema, lo es el caso de los trabajadores ilegales mexicanos o "espaldas mojadas" que diariamente cruzan la frontera hacia los Estados Unidos de América, mismos que en su gran mayoría son campesinos pobres que para sobrevivir aceptan que se les dé mal trato, que padecen enfermedades, hambre y aceptan las malas condiciones en forma filosófica, sin protestar por el temor a ser deportados.

En un estudio reciente elaborado por el CENIET (17) se -- afirma que actualmente en los Estados Unidos de América, se en encuentran un millón de trabajadores mexicanos con la característica de ilegales.

Es entonces, la situación de ilegalidad de los trabajadores la que empieza a gestar graves problemas de orden jurídico, pues si bien es cierto las emigraciones "documentadas" o controladas obedecen a reglamentaciones del derecho positivo y derecho internacional, también lo es que la emigración ilegal infringe los mismos preceptos, lo que origina que el trabajador ilegal se convierta en un elemento de explotabilidad derivado de su condición migratoria, desconociendo sus derechos humanos y sus derechos laborales, disfrazados a la luz del que bramamiento de las leyes migratorias y sus sanciones.

Siendo ésta una de las problemáticas a las que se enfrentan los trabajadores migratorios mexicanos, es conveniente iniciar un estudio del fenómeno jurídico que se genera, visto a través de las diferentes reglamentaciones nacionales y disposiciones internacionales sobre la materia, lo cual es objeto del presente trabajo.

Resumiendo la emigración de la mano de obra es un fenómeno internacional derivado de problemas socioeconómicos con repercusiones jurídicas, por estar involucrados hombres sujetos a derecho .

C I T A S

- (1) ¿Qué es ser emigrante?.-
Francisco Calvo, P. 14.
- (2) Ibidem P. 18
- (3) Conforme Fuentes Referidas.-
Interpretaciones Teóricas tomadas de :
 - (a) Estudios sobre la Mano de Obra en América Latina,
CEPAL, 1957.
 - (b) Investigaciones Sociales Relevantes para Política
de Población. Dr. R. Urzúa, CELADE, 1978.
 - (c) Corrientes Demográficas Mundiales.
- (4) Estudios sobre la Mano de Obra en A.L.
CEPAL, 1957, P. 43.
- (5) ¿Qué es ser emigrante?
P. 15
- (6) Ibidem P. 9, 10.
- (7) Nosotros el Pueblo Historia de los Estados Unidos.
Leo Huberman. Ed. Nuestro Tiempo, México, 1977. P. 15.
- (8) Ibidem p. 18.
- (9) Estudios sobre la mano de obra.-
P. 50
- (10) Corrientes Demográficas Mundiales.-
P. 361
- (11) Ibidem p. 362
- (12) Estudios sobre la mano de obra.-
P. 43.
- (13) Ibidem P. 44.
- (14) Ibidem p. 50.

- (15) Corrientes demográficas Mundiales.-
P. 360 - 361.
- (16) Ley General de Población Art. 80
- (17) CENIET.
Análisis de Algunos Resultados de la Primera Encues
ta a Trabajadores Mexicanos no documentados devuel
tos de los Estados Unidos. Octubre 23, Noviembre 7
de 1977.

C A P I T U L O I I

EMIGRACION FENOMENO JURIDICO

Después de un análisis de las migraciones de mano de obra, contemplando los aspectos económicos y sociales, debido principalmente a que éstos tienen su origen en el desequilibrio existente entre los países desarrollados o industrializados y los países en vías de desarrollo o tercermundistas; es importante señalar además de esos aspectos, el factor jurídico que surge de esta situación.

Es inegable que los factores sociales y económicos trascienden al campo jurídico cuando las fuerzas que lo motivan se empiezan a regir a través de normas directas o indirectas.

Es normal entonces que el fenómeno migratorio que a través de la historia va adquiriendo gran importancia, sea reconocido por el derecho ya sea para sancionarlo como positivo o para deterrarlo, o bien para encaminarlo a tomar una dirección deseada de acuerdo al fin perseguido.

No obstante que las migraciones de mano de obra, tienen su origen en el factor económico primordialmente, y que correspon-

de a las ciencias económicas y políticas el estudiarlo, éstas afectan de la misma forma al derecho, ya que deben ser reguladas dentro de un marco jurídico para evitar al máximo los abusos contra el hombre, que es el "capital humano" dentro de esta situación.

"Hay una indefinición y una confusión entre derechos, se confunden los derechos migratorios y sus sanciones, se confunden los derechos del trabajo y se confunden los derechos humanos.

De modo tal que la situación migratoria anómala conculca los derechos laborales y con mayor razón los derechos humanos.

La circunstancia de que un sistema normal de asistencia, de seguridad, a toda fuerza de trabajo relacionado con cosas tan elementales como la salud o la educación dependen de la situación migratoria, nos parece que es violatorio a los derechos humanos. Esto es algo con lo que no estamos conformes"(1)

Por lo que visto, desde el punto estrictamente jurídico, el marco legal para las corrientes migratorias, beneficia a los hombres en el respeto de sus derechos.

Además si tomamos en cuenta que los trabajadores migratorios, son mano de obra creada y formada en un país, la emigración de ésta constituye una pérdida de fuerzas vivas; así tam

bién la influencia de inmigrantes puede ser un problema para los otros países, pues puede provocar un descenso en el nivel de vida de sus nacionales.

De ahí que los problemas migratorios sean una de las principales preocupaciones de los gobiernos, creando dentro de su organización interna: Leyes, Ministerios y Oficinas especializadas para reglamentarla, lo que ha ido ocasionando que éstas varíen de país a país, y de acuerdo con sus necesidades sobre el particular. Lo que es obvio ya que los países tienen el derecho soberano de dictar las medidas que consideren pertinentes.

Sin embargo esta preocupación no es solo nacional, también dentro de la comunidad internacional prevalece la preocupación de los graves problemas de los desplazamientos demográficos, por tal motivo se han formado varias organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, para afrontar los aspectos demográficos por ser organizaciones imparciales y permanentes.

De las más sobresalientes podemos citar :

La Organización de las Naciones Unidas.- O.N.U., dentro de su ámbito se ocupa entre otras cosas de los aspectos demográficos, de derechos humanos y sociales de las migraciones.

La Organización Internacional del Trabajo.- O.I.T., como organismo especializado en cuestiones laborales, se ocupa de la igualdad de trato de los trabajadores migratorios y de las cuestiones relacionadas con su empleo, condiciones de trabajo, de derechos sindicales y seguridad social.

La Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura.- U.N.E.S.C.O., estudia la igualdad de oportunidades educacionales y el trato de los trabajadores migrantes y de sus hijos.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, -- también estudia este fenómeno a través del Comité de Mano de Obra y asuntos sociales.

De éstos, la Organización de las Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo son los máximos organismos a nivel internacional que tratan de resolver el problema de las migraciones de mano de obra, y que han adoptado resoluciones, convenios y recomendaciones de suma importancia basados en un principio de justicia social.

Cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo desde 1919, fecha en la que se constituyó, incluye dentro de sus principios fundamentales contemplados en el preámbulo de su Constitución, ..." la protección de los intereses de -

los trabajadores ocupados en el extranjero",... no obstante - enfoca las soluciones a los problemas de los trabajadores migrantes en Europa, Africa y América Central y del Sur, sin -- considerar los problemas que se presentan en América del Norte, principalmente a los que se refiere la Frontera de México y los Estados Unidos de América.

En términos generales podemos decir que los diversos países contienen regulaciones respecto de los trabajadores migratorios, mismos que están relacionados con su respectiva política de población, y que la adopción de los convenios y resoluciones dictadas por los organismos internacionales que si bien es cierto son plenamente aplicados a todos los pueblos, - también lo es que éstos no son de carácter obligatorio y que la ratificación de los mismos está sujeta a la modificación - de la legislación de cada Estado, lo cual en la mayoría de veces depende de mecanismos legislativos y administrativos muy complicados, lo que dificulta la posibilidad de establecer un control internacional en materia de migración de mano de obra.

En resumen hemos visto que la emigración de mano de obra es un fenómeno no solo económico, político sino también es sumamente importante el aspecto jurídico, pues involucra a la - soberanía que tienen las Naciones para dictar las leyes que - consideren convenientes en materia de migración; las cuales -

suelen ser muy variadas, ocasionando con ello grandes dificultades para resolver el desplazamiento demográfico a nivel internacional, con la consiguiente desventaja para los trabajadores que tienen necesidad de emigrar, y que son en última instancia quienes ven vulnerados sus derechos.

Es pues la emigración un fenómeno jurídico con múltiples aspectos para una posible solución a nivel internacional, sin embargo el objeto de este trabajo se centra en la emigración de mano de obra mexicana, y este fenómeno jurídico es el que vamos a estudiar entendiendo en principio lo que es emigrante e inmigrante, visto desde la vertiente de la legislación que sobre la materia ha implementado el Gobierno Mexicano.

- Emigrante, Inmigrante.

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, - en su artículo 13 se encuentra inscrito el derecho que tiene el hombre para ir y venir libremente por la superficie de la tierra, el cual textualmente dice :

Art. 13.-

"1.- Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia - en el territorio de un Estado.

2.- Toda persona tiene derecho a salir -
de cualquier país, incluso del pro -
pio, y regresar a su país".

Esta inscripción aprobada en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) fecha en que las condiciones favorables a los desplazamientos humanos, determinan practicamente sin límite legal, el impulso que durante toda la humanidad, induce a los hombres a diseminarse más allá de sus - lugares de origen, insitándolos inclusive a fundar nuevas civilizaciones.

Es pues esta época en que la más amplia migración humana- de los tiempos modernos acontece en un ambiente de liberalis- mo económico y político casi total, impulsado por el desarro- llo del capitalismo y de la gran industria.

México en su carácter de miembro de la Asamblea General - de las Naciones Unidas, aprobó esta declaración de los dere - chos del hombre como un ideal común por el que todas las Na - ciones deben esforzarse, los derechos y libertades fundamentales consignadas en la citada declaración, es satisfactorio reconocerlo, están incluidas en el ámbito interno de la Legisla - ción Mexicana.

" Art. 11 Constitucional.- Todo hombre tiene

derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto, u - - otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho está subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, -- por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país".

No obstante lo anterior es importante destacar el hecho de que la Constitución de 1857 ya consagraba por primera vez estos derechos.

Sin embargo, si bien es cierto existe un principio de libertad para entrar y salir del territorio nacional; esta libertad queda sujeta a determinadas normas sobre migración, -- que se encuentran reguladas en la Ley General de Población y su Reglamento.

Para tal efecto, los nacionales o extranjeros que desean-

entrar o salir del país, deberán llenar los requisitos exigidos por la Ley de referencia, su reglamento y demás disposiciones aplicables.

Desde el punto de vista de la Ley Nacional Mexicana, es importante reproducir ciertos conceptos que la propia Ley General de Población (2) establece en relación a los movimientos migratorios.

- Inmigración.

Entrada del país de extranjeros (elementos útiles) preferentemente de científicos y técnicos investigadores ó maestros de disciplinas no cubiertas por mexicanos; y a turistas. Reservándose la posibilidad de negar la entrada al país a los extranjeros (3).

Existen dos calidades migratorias para los extranjeros :

No Inmigrante.- Es la persona que tiene permiso temporal para internarse en el país de acuerdo a características bien definidas: turista, transmigrante, visitante, consejero, asilado político, estudiante, visitante distinguido, visitantes locales, visitante provisional. (4)

Inmigrante.- Es el extranjero que se interna legalmente al país con el propósito de radicarse en él en tanto ad --

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

39

quiere la calidad de inmigrado (5), teniendo las siguientes características: rentista, inversionistas, profesionales, cargos de confianza, científico, técnico, familiares, teniendo la particularidad los emigrantes, que permaneciendo legalmente en el país durante cinco años, podrán adquirir la calidad migratoria de inmigrado, siempre y cuando hubieren observado las disposiciones de la Ley General de Población y su reglamento, habiendo desarrollado actividades honestas y positivas a la comunidad, y entanto se resuelve su solicitud como inmigrado, seguirá conservando su calidad de inmigrante. (6)

Inmigrado.- Es el extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva en el país (7) pudiendo dedicarse a cualquier actividad lícita sin más limitaciones que las que impone la Secretaría de Gobernación, de acuerdo con su reglamento y demás disposiciones aplicables. (8)

Teniendo el inmigrado la facultad de salir y entrar al país libremente, con la única salvedad de que si permanece fuera del país por más de dos años consecutivos pierde su calidad migratoria, el mismo caso sucede si durante el lapso de diez años estuviere ausente más de cinco. (9)

Esta disposición no opera en los casos de las personas que se encuentran en el país por razones de representación

oficial de su país, como son los diplomáticos y agentes consu-
lares, toda vez que no adquirirán derechos de residencia por-
mera razón de tiempo; únicamente al cesar su representación -
podrán solicitar su cambio de calidad migratoria si desean ra-
dicar en el país. (10)

La propia Ley General de Población, establece que ningún-
extranjero podrá tener dos calidades o características migra-
torias simultáneamente (11) y solo podrá modificar su calidad
o característica migratoria, cuando a juicio de la Secretaría
de Gobernación se llenen los requisitos exigidos por la nueva
calidad o característica migratoria que se pretenda adquirir,
previo pago de los impuestos que se determinen, esta facultad
se encuentra vedada para el caso de los transmigrantes, o sea
en transito hacía otro país. (12)

Ahora bien para que un extranjero pueda ejercer una acti-
vidad diversa a las que fueron expresamente autorizadas, re-
quiere permiso de la Secretaría de Gobernación. (13)

Es importante señalar en este renglón que la Ley General-
de Población, señala que a ningún extranjero podrá darsele --
ocupación entanto no comprueben previamente su legal estancia
en el país y sin que hayan obtenido la autorización específi-
ca para prestar el determinado servicio. (14)

- Emigración

Como se apuntó los movimientos emigratorios se refieren - al desplazamiento de personas de un país hacia otro, y a tal efecto la Ley General de Población establece que son emigrantes los mexicanos y los extranjeros que salgan del país, con el propósito de residir en el extranjero (15), confiriéndole facultades a la Secretaría de Gobernación para que investigue las causas que den o puedan dar origen a la emigración de nacionales y dictar medidas para regularla y además en colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores, se dicten medidas tendientes a la protección de los emigrantes mexicanos (16).

Señalando además una serie de requisitos que el emigrante se encuentra obligado a satisfacer además de los requisitos - generales de migración. (17). Especificando claramente las disposiciones a cubrir en el caso de los trabajadores emigrantes, imponiendo la necesidad de comprobar el ir contratados - por temporalidades obligatorias para ambas partes y con salarios suficientes que le permitan cubrir sus necesidades. De - biendo estar las condiciones de trabajo por escrito y aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de la jurisdicción que se celebró y visadas por el Cónsul del país -- donde deben prestarse los servicios (18). 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 (19), estando coaccionada esta disposición, para las personas que por cuenta propia o ajena pretenda llevar o lleve nacionales mexicanos para trabajar en el extranjero sin autorización previa de la Secretaría de Gobernación.

Ampliando el concepto de trabajador emigratorio la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 28 y 29 establece las condiciones y requisitos mínimos que deberán cubrirse a efecto de poder contratar trabajadores nacionales que deban prestar sus servicios en el extranjero.

En una investigación empírica y con la intención de ubicar las responsabilidades de las diferentes dependencias gubernamentales y clasificando todas las disposiciones aplicables que se refieren a los movimientos migratorios y a los sujetos activos de este movimiento. De acuerdo con un esquema constitucional he agrupado dichas disposiciones en su propia jerarquía, reproduciendo primero los mandatos de la Ley Fundamental, después trayendo a colación los convenios internacionales, las leyes ordinarias, leyes orgánicas, reglamentos y acuerdos y decretos presidenciales.

A. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (20)

Artículo 11.- Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, - viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, - pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho - estará subordinado a las facultades de la - autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la - autoridad administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros-perniciosos residentes en el país.

Artículo 30.- La nacionalidad mexicana se - adquiere por nacimiento o por naturaleza --ción.

B) Son mexicanos por naturalización :

I. Los extranjeros que obtengan de la - Secretaría de Relaciones carta de naturalización, y

II. La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o con mujer mexicanos o tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional.

Artículo 32.- Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano. En tiempo de paz ningún extranjero podrá servir en el Ejército ni en las fuerzas de policía o seguridad pública. Para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, y desempeñar cualquier cargo o comisión en ellas, se requiere ser mexicano por nacimiento. Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercan

te mexicana. Será también necesaria la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de capitán de puerto y todos los servicios de practicaje y comandante de aeródromo, así como todas las funciones de agente aduanal en la República.

Artículo 33.- Son extranjeros los que no posean las calidades determinadas en el artículo 30. Tienen derecho a las garantías que otorga el capítulo I. título primero, de la presente Constitución; pero el Ejecutivo de la Unión tendrá la facultad exclusiva de hacer abandonar el territorio nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo, a todo extranjero cuya permanencia juzgue inconveniente.

Los extranjeros no podrán, de ninguna manera, inmiscuirse en los asuntos políticos del país.

Artículo 123.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario -

extranjero, deberá ser legalizado, -
por la autoridad municipal competente
y visado por el Cónsul de la Na-
ción a donde el trabajador tenga --
que ir, en el concepto de que ade -
más de las cláusulas ordinarias, se
especificará claramente que los gasta
tos de la repatriación quedan a cargo
del empresario contratante.

B. CONVENIOS INTERNACIONALES

CONVENIO 34 DE LA O.I.T. SOBRE LAS AGEN-
CIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION. (21)

Artículo 3.

4.- Toda agencia de colocaciones retribuida
a la que se le conceda una derogación -
en virtud del presente Artículo :

d) No podrá colocar ni reclutar trabajado
dores en el extranjero si no está para
ra ello autorizada por su licencia y
a condición de que sus operaciones -
se efectúen en aplicación de un - -
acuerdo entre los países interesados.

Artículo 4.

4.- IDEM. (para agencias de colocación retribuidas sin fines de lucro).

CONVENIO 97 DE LA O.I.T. SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES (22).

Artículo 1.- Todo miembro que ratifique el presente convenio se compromete a poner en disposición de la Oficina Internacional del Trabajo o de cualquier miembro, la información sobre política y legislación nacionales referentes a emigración e inmigración, sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes o sobre cualquier acuerdo celebrado en referencia a esta cuestión. Propone la reglamentación de la entrada y salida de trabajadores migrantes, el establecimiento de servicios gratuitos de información y ayuda a inmigrantes, - garantía de trato igual a los trabajadores migrantes con respecto a los nacionales, en lo que se refiere a salario, afiliación a organizaciones sindicales, vivienda, seguridad social, etc.

Contiene este Convenio Tres anexos:

Los dos primeros son aplicables a trabajadores que no fueron reclutados por acuerdos - bajo control gubernamental y a los trabaja-dores que si fueron reclutados por acuerdo - bajo control, respectivamente. En esencia - el contenido de éstos contempla: las opera - ciones de reclutamiento, introducción y co - locación de los trabajadores no arrojarán - costo alguno para los trabajadores, sólo podrán realizar estas operaciones las agen -- cias públicas del empleo, salvo que exista - un acuerdo bilateral en contrario o la le - gislación nacional lo impida. Dar facilita - des para la realización de los trámites de - salida, viaje y recibimiento de los migran - tes. En el anexo II se agregan otras medi - das como son: establecer medidas de asistencia a trabajadores migrantes; en el caso de no obtener el empleo para el que fue reclu - tado no pagará el trabajador los gastos de - su regreso, se deberá garantizar la manutención del trabajador durante su espera de --

una nueva colocación cuando el empleo que obtenga sea inadecuado por causas ajenas a su voluntad. El anexo III establece cuales con los efectos personales del trabajador y su familia que quedarán exentos de derechos de aduana a la entrada o salida del territorio de inmigración o de emigración.

C. LEYES

LEY GENERAL DE POBLACION (23)

Articulo 76

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

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

II.- Dictar medidas en colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores, - tendientes a la protección de los emigrantes mexicanos.

Artículo 77

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

Artículo 78

Las personas que pretendan emigrar del país, están obligadas a satisfacer, además de los requisitos generales de migración, los siguientes :

- I. Identificarse y presentar a la autoridad de Migración correspondiente, las informaciones personales o para fines estadísticos que les requieran;
- II. Ser mayores de edad, o si no lo son ó están sujetos a interdicción, ir acompañados por las personas que ejerzan sobre ellos la patria potestad o la tutela en su caso, o acreditar el permiso concedido al efecto de dichas personas o por autoridad competente;
- III. La comprobación, si se trata de mexi-

canos, de que pueden cumplir todos --
los requisitos que para entrar al --
país a donde se dirijan exijan las le
yes del mismo, según el carácter con-
que pretendar hacerlo;

IV. Solicitar de la oficina respectiva la
documentación correspondiente y pre-
sentarla a las autoridades migrato --
rias del lugar por donde se pretenda-
salir y no estar sujeto a proceso o --
ser prófugo de la justicia, ni estar-
arraigado por cualquier causa en vir-
tud de resolución judicial, sin per -
juicio de la dispuesto por el Artícu-
lo 109 de esta Ley; y

V. Los que establezcan otras disposicio-
nes aplicables en la materia.

Artículo 79

Quando se trate de trabajadores mexica- -
nos, será necesario que compruebe ir con-
tratados por temporalidades obligatorias-
para el patrón o contratista y con sala -

rios 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 visadas por el Cónsul del -- país donde deben prestarse los servicios.

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.

Artículo 118

Se impondrá pena de dos a diez años de -- prisión y multa de diez mil a cincuenta - mil pesos a la persona que por cuenta propia o ajena pretenda llevar o lleve nacionales mexicanos para trabajar en el ex -- tranjero, sin autorización previa de la - Secretaría de Gobernación.

Igual pena se impondrá al que sin permiso legal de autoridad competente, por cuenta

propia o ajena, pretenda introducir o in -
troduzca ilegalmente a uno o varios ex -
tranjeros a territorio mexicano o a otro
país.

Artículo 120

Toda infracción a la presente Ley o a --
sus reglamentos en materia migratoria, -
fuera de los casos señalados en este ca-
pítulo y de los que constituyan delitos-
de acuerdo con otras leyes, se sanciona-
rán administrativamente con multa hasta-
de diez mil pesos, según la gravedad de-
las violaciones cometidas a juicio de la
Secretaría de Gobernación o con arresto-
hasta por quince días, si el infractor -
no pagare la multa.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (24)

Artículo 24

Las condiciones de trabajo deben hacerse
constar por escrito cuando no existan --
contratos colectivos aplicables. Se ha-
rán dos ejemplares, por lo menos, de los

cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener :

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en -- los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 28

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

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

a) Los requisitos señalados en el Artículo 25.

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

que señala esta Ley, por lo me -
nos.

d) Tendrá derecho a disfrutar, en -
el centro trabajo o en lugar cer
cano, mediante arrendamiento o -
cualquier otra forma, de vivien-
da decorosa o higiénica.

II. El patrón señalará domicilio dentro
de la República para todos los efecu
tos legales.

III. El escrito que contenga las condi -
ciones de trabajo será sometido a -
la aprobación de la Junta de Conci-
liación y Arbitraje dentro de cuya-
jurisdicción se celebró, la cual --
después de comprobar los requisitos
de validez a que se refiere la fracu
ción I, determinará el monto de la-
fianza o del depósito que estime su
ficiente para garantizar el cumpli-
miento de las obligaciones contraf-
das. El depósito deberá constituiru
se en el Banco de México o en la --

institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

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

Artículo 29

Queda prohibida la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 31

Los contratos y las relaciones de trabajo

jo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32

El incumplimiento de las mormas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo dá lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 537

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos.
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 539

De conformidad con lo que dispone el Artículo que antecede y para los efectos del 537, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponde las siguientes actividades:

II. En materia de colocación de trabajadores:

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA -
FEDERAL. (25)

Artículo 21

El Presidente de la República podrá constituir comisiones intersecretariales, para el despacho de asuntos en que deban intervenir varias Secretarías de Estado o Departamentos Administrativos...

Artículo 27

A la Secretaría de Gobernación corresponde el despacho de los siguientes asuntos :

- IV. Vigilar el cumplimiento de los preceptos constitucionales por parte de las autoridades del país, especialmente en lo que se refiere a las garantías individuales, y dictar las medidas administrativas que requiera ese cumplimiento.
- XXV. Formular y conducir la política demográfica, salvo lo relativo a la colonización, asentamientos humanos y turismo.
- XXX. Los demás que le atribuyan expresamente

las leyes y reglamentos.

Artículo 28

A la Secretaría de Relaciones Exteriores -
corresponde el despacho de los siguientes-
asuntos :

- I. Manejar las relaciones internacionales
y, por tanto, intervenir en la celebra-
ción de toda clase de tratados, acuer-
dos y convenciones en los que el país-
sea parte.
- II. ... impartir protección a los mexica -
nos (en el extranjero) ...
- XII. Los demás que le atribuyan expresamen-
te las leyes y reglamentos.

Artículo 39

A la Secretaría de Salubridad y Asistencia
corresponde el despacho de los siguientes-
asuntos :

- IX. Organizar y administrar servicios sani-
tarios generales en toda la República.

XII. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Artículo 40

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos :

- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores:

- VII. Establecer el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.

- XIV. Intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo-

con la Secretaría de Relaciones Exterio
res.

XVII. Estudiar y proyectar planes para impul-
sar la ocupación en el país.

XVIII. Los demás que la fijén expresamente las
leyes y reglamentos.

D. REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE POBLACION
(26)

Artículo 80

La emigración colectiva de mexicanos espe --
cialmente de trabajadores, se ajustará a lo-
siguiente :

I. Ninguna agencia para la contratación co
lectiva de trabajadores mexicanos podrá
establecerse en el país sin previo - -
acuerdo de la Secretaría (de Goberna -
ción) y sólo podrá operar bajo la vigi
lancia de la Propia Dependencia.

II. Sólo se permitirá la contratación colec
tiva cuando redunde en positivo benefi-
cio de los trabajadores y no cause per-

juicio en la economía nacional.

- III. Todo el personal de las oficinas de población, especialmente los jefes de -- las mismas, tienen obligación de ins - truir a los trabajadores acerca de los requisitos de emigración y sobre las - leyes del país a donde pretendan diri - girse y las condiciones pecuniarias y - de trabajo del punto en que pretenden - laborar.
- IV. La Secretaría facilitará los medios para que se expida a cada trabajador una tarjeta de identidad que acredite su - nacionalidad mexicana.
- V. La Secretaría vigilará que queden ga - rantizados los gastos de repatriación - de los trabajadores.
- VI. El traslado de los trabajadores mexicanos deberá ser vigilado por agentes de la Secretaría a efecto de hacer cumplir las leyes y reglamentos aplicables.
- VII. La Secretaría cuidará que se cumplan -

en todos sus términos los Tratados Internacionales.

Artículo 83

Emigración Individual de Trabajadores. En la emigración de trabajadores mexicanos, se aplicarán las siguientes disposiciones :

- I. Sólo se permitirá su salida, cuando -
justifiquen ir contratados por más de
seis meses obligatorios para satisfa-
cer todas las necesidades.
- II. Si el plazo del contrato fuere menor-
de un año, deberán garantizarse los -
gastos de repatriación del trabajador.
- III. Las disposiciones de este Artículo no
se aplicarán cuando se trate de inte-
lectuales, artistas, deportistas o de
personas que por su capacidad intelec
tual o económica, a juicio de la auto
ridad de población, no estén en peli-
gro de quedar desamparados en el ex -
tranjero.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE
GOBERNACION. (27)

Capítulo V. Movimiento Migratorio

Artículo 71

Los mexicanos que deseen salir del país, deberán presentar en la oficina de población del lugar de salida, pasaporte o documentación de identidad vigente y, en su caso, la visa de admisión al país a donde se dirijan, debiendo llenar además el cuestionario o forma que corresponda.

Los mexicanos que salgan a trabajar al extranjero deberán presentar también el Contrato de Trabajo respectivo, aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de cuya jurisdicción se celebró y visado por el Cónsul del país a donde deban prestarse los servicios.- Tratándose de trabajadores contratados en forma colectiva, la salida podrá autorizarse con los documentos de identificación que la Secretaría les expida o

de acuerdo con los instrumentos jurídicos internacionales que existan al respecto.

REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO. (28)

Artículo 228

Cuando un mexicano sufiere accidente de trabajo, el funcionario o empleado del Servicio Exterior de la jurisdicción se apresurará a levantar el acta respectiva, de ser posible en el mismo lugar de los hechos y procurará que el patrono imparta a la víctima los auxilios inmediatos otorgando la indemnización a que tenga derecho conforme a la Ley en vigor, en el lugar donde ocurra el accidente.

Artículo 229

En todo caso de accidentes de trabajo, los funcionarios o empleados de Servicio Exterior, procurarán que la víctima se abstenga de firmar documento o fini-

quito alguno que no sea previamente exa
minado y aprobado por el aludido funcion
nario, y deberá evitar la ingerencia de
terceras personas extrañas a la víctima
y que pretendan patrocinarla.

Artículo 230

Al otorgarse el finiquito por accidente
de trabajo y al efectuarse cualquier pa
go por el mismo concepto, parciales o -
totales, con la intervención de una Ofici
cina del Servicio Exterior de México, -
el funcionario respectivo deberá infor-
mar de ello a su superior jerárquico in
mediato. Si el beneficiario se encon-
trare en México, el pago deberá hacerse
por conducto de la Secretaría de Rela -
ciones Exteriores. En ningún caso ni -
por circunstancia alguna dejarán de - -
asentarse en los libros de la Oficina, -
las cantidades que se reciban por el --
concepto a que este Artículo se refiere.

Artículo 231

En los casos de accidentes a mexicanos y cuando las gestiones privadas directas o por conducto de la oficina respectiva no dan un resultado satisfactorio, el Jefe de la misma podrá asesorarse con autorización de los intereses de abogados titulados para gestionar el pago de la indemnización que corresponda al interesado, siendo por cuenta de éste los honorarios de aquél, honorarios que no excederán de las cuotas que para el caso prescriban las leyes del lugar.

Artículo 233

Cuando los funcionarios o empleados del Servicio Exterior tengan conocimiento de compañías o personas de su jurisdicción, que hayan dejado de cumplir con contratos celebrados con mexicanos o de darles el tratamiento debido, por todos los medios a su alcance darán a conocer a la Colonia Mexicana de la jurisdicción, los hechos respectivos para que

ésta se proteja eficazmente. Asimismo -
lo comunicará a la Secretaría de Rela -
ciones Exteriores para que ésta, por --
conducto de la prensa, los dé a la pu -
blicidad en la República.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA --
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (29)

Artículo 12

Corresponde a la Dirección General de -
Asuntos Internacionales :

- I. Atender, de acuerdo con la Secreta-
ría de Relaciones Exteriores los --
asuntos internacionales de trabajo:
- II. Promover y fortalecer las relacio -
nes de México con otros países en -
materia laboral, así como los orga -
nismos internacionales, tanto en el
ámbito mundial como regional.
- III. Coordinar y atender de acuerdo con -
la Secretaría de Relaciones Exterio
res la participación de conferen --

cias, reuniones y congresos internacionales del trabajo... vigilar la observancia y aplicación de las normas internacionales del trabajo e -- identificar, coordinar y vigilar los programas de cooperación técnica multilateral y bilateral.

VI. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a -- las señaladas en las fracciones que -- anteceden.

Artículo 13

Corresponde a la Dirección General de -- Asuntos Jurídicos :

I. Asesorar a los funcionarios y dependencias de la Secretaría, en materia jurídica, y resolver las consultas -- que se le formulen, procurando la -- unificación de criterios en la aplicación de las normas laborales.

II. Elaborar los anteproyectos de leyes,

reglamentos, decretos y acuerdos presidenciales, e intervenir en la formulación de los manuales administrativos, circulares, instructivos y demás disposiciones que se le encomienden.

V. Aplicar las sanciones correspondientes por violaciones a las normas laborales, a las de seguridad social y a las contractuales; así como por violaciones a los tratados y convenciones internacionales en material laboral.

IX. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones que anteceden.

Artículo 14

Corresponde a la Dirección General de Conciliación:

I. Prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia de la Secretaría, excepto en los-

casos en que éste Reglamento u otra -
disposición de igual jerarquía legal,
faculte para ello a otras unidades ad-
ministrativas.

- II. Intervenir y dar testimonio y fé pú -
blica de los convenios que las partes
celebren con intervención de la Direc-
ción.
- III. Informar a las unidades administrati-
vas de la Secretaría acerca de los --
asuntos en que haya participado, y --
que tenga relación con el ámbito de -
su competencia; y
- IV. En general, llevar a cabo todas aque-
llas funciones que la Ley encomienda-
a la Secretaría, que sean afines a --
las señaladas en las fracciones que -
antecedan.

Artículo 20

Corresponde a la Dirección General de Ins-
pección Federal del Trabajo :

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas

del trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo.

Artículo 24

Corresponde a la Dirección General del Empleo y Formación Profesional :

- V. Ejercer las atribuciones que señala - la Ley Federal del Trabajo al Servicio Público del Empleo en sus artículos 537, 538 y 539.

- VII. Intervenir en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, Patriotismo y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores.

- XII. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda-

a la Secretaría que sean afines a las señaladas en las fracciones que anteceden.

REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL-
EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (30)

Artículo 8

Serán funciones de la Dirección del Empleo :

I. En Materia de planeación del empleo:

- a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana;
- b) Analizar permanentemente el Mercado de Trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;
- c) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.

III. En materia de colocación de trabajado

res :

e) Intervenir en la coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento - Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

IV. En general, realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en estas materias.

E. ACUERDOS Y DECRETOS PRESIDENCIALES

Acuerdo que constituye la Comisión Intersecretarial. (31)

... De conformidad con lo estipulado en los artículos 10. fracción XXVI; 21. - - fracción I; y 12o. fracción III del Reglamento de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, corresponde a la-

de Gobernación dirigir la política demográfica en sus aspectos de migración y repatriación, a la de Relaciones Exteriores intervenir en toda clase de tratados, convenios y compromisos internacionales en los que el País sea parte, y a la del Trabajo y Previsión Social intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales en el extranjero, he tenido a bien dictar el siguiente :

A C U E R D O :

PRIMERO : Se constituye una Comisión Intersecretarial que integrarán los Oficiales Mayores de las Secretarías de Gobernación, Relaciones Exteriores y Trabajo y Previsión Social, para estudiar la emigración de trabajadores mexicanos al extranjero, dictar las medidas pertinentes para contratar y trasladar a esos trabajadores, celebrar los acuerdos del caso con los gobiernos de los países que los soliciten, verificar el cumplimiento de esos mismos arreglos y dictar las medi -

das de protección y de vigilancia en beneficio de los propios trabajadores.

SEGUNDO : Ponga a disposición de esta Comisión la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los fondos que actualmente tenga en su poder y cuyo destino sea el cumplimiento de las funciones consignadas en el punto anterior.

ACUERDO QUE DEFINE LA COMPETENCIA DE LA-COMISION INTERSECRETARIAL. (32)

Acuerdo a las Secretarías de Gobernación de Relaciones Exteriores y del Trabajo y Previsión Social, para estudiar la emigración de trabajadores mexicanos al extranjero, dictar las medidas pertinentes para contratar, trasladar a esos trabajadores, celebrar los acuerdos del caso con los gobiernos que lo soliciten, verificar el cumplimiento de esos arreglos y dictar las medidas de protección y de vigilancia que procedan en beneficio de -- los propios trabajadores.

Considerando la conveniencia de reglamen

tar el ejercicio de las funciones de la expresada Comisión Intersecretarial en consonancia con la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado y su Reglamento vigente, he tenido a bien dictar el siguiente ACUERDO :

TERCERO : De conformidad con la competencia de la expresada Comisión Intersecretarial, la misma estudiará :

- a) La emigración de trabajadores mexicanos al extranjero;
- b) La situación en que se encuentran los trabajadores que han salido del país sin previa contratación, o que han permanecido en el extranjero después del vencimiento de sus respectivos contratos;
- c) El regreso al país de los trabajadores al expirar sus contratos;
- d) Las condiciones en que prestan sus servicios en el extranjero los trabajadores mexicanos; y

- e) Las posibles modificaciones a los --
convenios celebrados con los gobier-
nos de países que han solicitado tra-
bajadores mexicanos.

CUARTO : La propia Comisión Intersecre-
tarial intervendrá en todos los asuntos
relativos a:

- a) La contratación de trabajadores mexi-
canos;
- b) El traslado de los repetidos trabaja-
dores;
- c) El cumplimiento de los arreglos exis-
tentes en materia de contratación de
trabajadores mexicanos;
- d) El regreso al país de los trabajado-
res de que se trata; y
- e) La realización de las diversas medi-
das de protección adoptadas a este -
respecto.

QUINTO : La repetida Comisión Interse--
cretarial, igualmente someterá a la - -

aprobación de la Presidencia de la República:

- a) Las medidas que deban ser tomadas para evitar la salida irregular de los trabajadores;
- b) Las medidas que deban implantarse para robustecer la protección de los trabajadores mexicanos en el extranjero;
- c) Las medidas aconsejables a la repatriación de los trabajadores que se encuentren en situación irregular en el extranjero;
- d) Las medidas que deban dictarse para que la contratación de trabajadores no perjudique los intereses económicos nacionales; y
- e) Las medidas recomendables en beneficio de los propios trabajadores.

SEXTO : Los acuerdos tomados por esta Comisión Intersecretarial, serán ejecu-

tados en sus respectivos ramos por las-
Secretarías mencionadas.

Lo anteriormente transcrito constituye una base de sistematización que habrá de servirnos de referencia permanente -- cuando hablemos de las corrientes migratorias de los trabajadores mexicanos, hacia el Canadá y Arabia Saudita.

Sin embargo, es conveniente recordar que a nivel internacional con incidencia en la Ley Nacional, existe un organismo constituido en el año de 1919, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que ha generado con su actividad convenios y resoluciones que debemos tener presentes cuando nos refiramos al fenómeno migratorio.

La O.I.T., fundada el 11 de abril de 1919, ha sufrido modificaciones en su constitución, la primera enmienda que tenemos conocimiento, es la de 1922 y entró en vigor en 1934; la segunda enmienda de 1945, entró en vigor en 1946; la tercera enmienda de 1946, entró en vigor en 1948; la cuarta enmienda de 1953, entró en vigor en 1954; la quinta enmienda la de -- 1962, entró en vigor en 1963; y por el último instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 10. de noviembre de 1974. Todas estas enmiendas y las que en el futuro se puedan llevar a cabo, han reformado en varias ocasiones el principio básico de la O.I.T., sin embargo, han quedado subsistentes pe

se a las enmiendas "reformas" las cuestiones fundamentales, - por ejemplo: que para pertenecer a la O.I.T., se requiera ser miembro de Naciones Unidas y otro ejemplo lo es también la estrutura organizacional que se compone de la Conferencia General, el Consejo de Administración y la propia Oficina Internacional del Trabajo.

Por cierto es conveniente recordar que la Conferencia General, es el máximo órgano, el cual sesiona una vez al año, - y se integra por todos los Delegados que han sido designados - por los Gobiernos miembros de la O.I.T.

El Consejo de Administración, esta formado por una Comi-sión Tripartita, integrada de la siguiente forma: 24 Represententantes de los Estados, 12 Representantes de la Clase Trabajadora y 12 Representantes del Capital; lo cual reviste una estrutura especial dentro de la O.I.T.

La Oficina Internacional del Trabajo, se encuentra bajo - la dirección del Consejo de Administración.

En Asamblea General que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946, la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, - en su artículo 63, le otorgó a la O.I.T., el estatuto de organismo especializado.

Los lineamientos fundamentales de la O.I.T., se encuen --

tran señalados en la exposición de motivos de su Constitu - -
ción, mismos que se transcriben :

"Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia so
cial.

Considerando que existen condiciones de --
trabajo que entrañan tal grado de injusti-
cia, miseria y privaciones para gran núme-
ro 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 reglamenta -
ción 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, garan -
tía de un salario vital adecuado, protec -
ción del trabajador contra las enfermeda -
des, sean o no profesionales, y contra los
accidentes del trabajo, protección de los -
niños, de los adolescentes y de las muje -
res, pensiones de vejez y de invalidez, --

protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica de otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un regimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las Altas Partes Contratantes, movidas 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".

Los cuales se consolidan con la "Declaración de Filadelfia" en el año de 1944, de lo que cabe destacar que :

- 1.- El trabajo no es sujeto de mercado.
- 2.- La pobreza constituye un serio problema para la -- prosperidad de cualquier país.
- 3.- La necesidad permanente de supervivencia del individuo debe ser atacada con energía dentro de cada-nación y con el apoyo internacional continuo.
- 4.- Es derecho de todos los humanos, el satisfacer su-bienestar material y desarrollo espiritual, sin -- distinción de raza, credo ó sexo y en igualdad de-oportunidades; y
- 5.- La Política Nacional e Internacional, debe tener -- como propósito primordial el alcanzar estas metas.

En esta misma Conferencia se acordó la obligación de la - O.I.T., para fomentar entre los países, programas relaciona- dos con el trabajo en sus diversos aspectos, dentro de los -- que se incluyen las migraciones de mano de obra, tanto inter- nacional como nacional, garantizándoles su condición de seres humanos, a fin de alcanzar el pleno empleo como medio para la elevación de su nivel de vida.

Es importante señalar que en el preámbulo de la Constitu- ción de la O.I.T., en 1919 ya se contemplaba "La protección -

de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero" siendo así una de las actividades especiales el problema de los trabajadores migrantes y sus familias, creando para -- tal efecto un programa que contenía : la recopilación de di -- versa información y trabajos de investigación con su respectiva difusión, la creación de normas internacionales de trabajo vigilando su aplicación y eventualmente la elaboración de proyectos de cooperación técnica. Cuidando principalmente los aspectos que se refieren a: la seguridad social de los trabajadores migrantes y sus familias y; la igualdad de trato y oportunidades respecto a los nacionales del país receptor.

Sin embargo, es hasta 1964 con la reorganización de la -- Oficina Internacional de Trabajo, que los asuntos de los trabajadores migratorios se empiezan a tratar como programas ó -- subprogramas en las diversas áreas de la Oficina de acuerdo -- con las prioridades y el presupuesto disponible.

No obstante las soluciones que se proponen al problema de los trabajadores migratorios se enfocan al Continente Euro -- peo, Africa y América Central y del Sur, pasando por alto el -- desplazamiento de trabajadores migratorios que subsiste en -- las fronteras de Estados Unidos de Norte América y México, olvidando también la situación del Sur de Asia.

Desde la Conferencia de Paz en 1919, fecha en la que se constituyó la O.I.T., se aprobaron dos recomendaciones que incluyen cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios, siguiéndole a éstas otros convenios y recomendaciones, los cuales son presentados a los Gobiernos de los Estados miembros.

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

Los convenios se encuentran reglamentados en el artículo 19, apartado 5 de la Constitución de la O.I.T. y señala las obligaciones de los Estados Miembros, refiriéndose principalmente :

- El convenio se debe notificar a los Estados Miembros.
- Clausurada la Conferencia, existe el plazo de un año, que obliga a los miembros a someter el convenio a las autoridades de su país, a fin de que se le dé forma de Ley o se adopten medidas a nivel interno respecto al convenio.

- Se informará a la Oficina Internacional del Trabajo sobre el avance de los trámites ante la autoridad competente que deba conocer del convenio, así como de las medidas adoptadas.
- Aprobado el convenio por la autoridad competente, el Estado Miembro ratificará el convenio ante la Oficina, promulgando las medidas necesarias, para hacer efectivo el convenio.
- No existe ninguna obligación para el Estado Miembro, en caso de no ser aprobado el convenio por la autoridad competente, excepto la de informar frecuentemente al Consejo de Administración sobre los avances de su legislación y la práctica adoptada ya sea por vía legislativa, administrativa ó contratos colectivos sobre el tema del convenio, o en su caso los obstáculos que por los cuales no se ratifica el convenio.

De acuerdo al artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, los convenios ratificados deberán ser registrados ante el Secretario General de las Naciones Unidas a través del Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, existiendo al efecto dos obligaciones para los Estados Miembros,-

la primera es el compromiso formal de aplicar sus disposiciones en su legislación nacional y la segunda la aceptación incondicional de un control internacional en materia laboral.

Las recomendaciones son propuestas que se adoptan cuando la cuestión tratada en el orden del día o uno de sus aspectos, no se presta para la adopción de un convenio al tomar la decisión final y se encuentra destinada principalmente a orientar las acciones a nivel nacional, no siendo necesaria su ratificación. No obstante las recomendaciones reflejan la opinión de la comunidad internacional sobre la materia.

Es el artículo 19 en su apartado 6 de la Constitución de la O.I.T., el que señala las obligaciones en relación a las recomendaciones, las cuales son :

- Los Estados Miembros serán notificados sobre la recomendación con el propósito de que sea aplicada a la legislación nacional ó como se estime pertinente.
- Existe el término de un año a efecto de ser sometida a la autoridad competente a efecto de dar forma de ley o de adoptar otras medidas.
- Los Estados Miembros deberán informar sobre las medidas tomadas concernientes a someter la recomendación a la autoridad competente, comunicando los avances y

las medidas tomadas al respecto.

- Unicamente existe la obligación por parte de los Estados Miembros de someter la recomendación a la autoridad competente, informando permanentemente a la Oficina Internacional de Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Administración, sobre el avance de su legislación, señalando las medidas que se propone a efecto de ejecutar las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que considere necesarias para aplicarlas.

Los convenios, así como las recomendaciones, son instrumentos internacionales que señalan las normas mínimas laborales, y que en su momento fueron aprobados por los Representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Siendo un modelo para todos los Estados Miembros de la O.I.T., -- los cuales deben ser sometidos por los Gobiernos a las autoridades competentes a fin de precisar las medidas a tomarse a nivel internacional.

Como apunté con anterioridad uno de los objetivos de la O.I.T., desde su Constitución, ha sido la protección de los trabajadores en el extranjero y prueba de ello fueron las recomendaciones que se adoptaron en 1919 y que contienen las --

primeras disposiciones sobre el tema de los trabajadores migrantes.

La primera recomendación que se refiere al desempleo y -- muy especialmente al traslado masivo de trabajadores de un país a otro, de la cual se derivan dos planteamientos:

- El reclutamiento y traslado de los obreros debe hacerse previo acuerdo entre los Gobiernos involucrados, y
- El contar con la opinión de los empleadores y de los trabajadores de las ramas industriales que requiera la contratación de obreros migratorios.

Lo anterior es con el fin de proteger a los trabajadores migratorios del tráfico ilícito, además de cuidar a los obreros nacionales para evitar que sean desplazados por la mano de obra migratoria.

La segunda recomendación toca el tema de la reciprocidad de trato a los trabajadores migratorios, respetando las condiciones convenidas entre las naciones, sin soslayar la reciprocidad que garantice a los trabajadores migratorios y sus familias :

- El beneficio de las leyes y reglamentos de protec --

ción obrera que priven en el país receptor, y

- El goce del derecho de la libre asociación de los --
trabajadores reconocidos para los nacionales.

Es en esta recomendación donde se empieza a considerar la firma de convenios entre los Estados tendientes a regular las migraciones, considerando la reciprocidad en la igualdad de --
trato entre los trabajadores nacionales y los obreros extranjeros.

A partir de estas recomendaciones la O.I.T., ha establecido nuevos convenios y recomendaciones que enfocan el problema de los trabajadores migratorios, en sus diversas cuestiones, --
como son :

a) Seguridad Social

- La seguridad social (convenio 102*); conserva --
ción de los derechos de pensión (convenio 48).
- Inspección de los emigrantes (convenio 21*); --
accidentes de trabajo (recomendación 25 y convenio 19*).
- Igualdad de Trato

Protección a los trabajadores migrantes en los paí

ses y territorios subdesarrollados (recomendación 100); normas y objetivos básicos de la política social e igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social (convenios 117 y 118*); colaboración entre los Estados en materia de reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes (recomendación 62).

- P r o t e c c i ó n

Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes (convenio 34* 66 y recomendación 61); migraciones en condiciones abusivas y la protección de la igualdad de oportunidades y de trabajo de los trabajadores migrantes - - (convenio 143).

Y los relativos a los trabajadores migratorios en general, (convenio 97), recomendaciones 86 y - - 151).

De estos los que sobresalen con motivo del presente trabajo son :

*/ Convenios ratificados por México hasta septiembre de 1981.

El Convenio sobre los trabajadores migrantes. 97 (revisado en 1949), el cual es una revisión del Convenio 66, y se refiere al reclutamiento, colocación y condiciones laborales de los trabajadores migrantes, mismo que fué adoptado por la 25ª Conferencia de 1939, siendo el primer instrumento multilateral y relativo a la protección de los hombres que laboran lejos de su patria.

El Convenio 97 establece diversas normas con carácter de obligaciones para los Estados miembros de la O.I.T., que presentan desplazamientos migratorios, tanto de entrada como de salida de fuerza de trabajo, de las cuales cabe señalar.

- La obligación de informar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la política migratoria y las disposiciones legales nacionales respecto a las corrientes migratorias de trabajadores, señalando sus condiciones de trabajo y deriva, así como los acuerdos generales o arreglos especiales que al respecto se establezcan entre los Estados Miembros de la O.I.T.
- Crear un servicio gratuito tendiente a ayudar a los trabajadores migrantes, proporcionándoles información respecto a las posibilidades de emigrar.

- Establecer medidas que corrijan errores en lo referente a corrientes migratorias.
- Crear servicios médicos para los trabajadores migrantes dentro del límite de su competencia.
- Dar un trato igual a los inmigrantes legalmente establecidos en su territorio respecto a sus nacionales sin distinción de nacionalidad, raza, credo o sexo.
- Colaboración estrecha entre los servicios de empleo y otros relacionados con las migraciones, vigilando que sus servicios sean gratuitos para los trabajadores migrantes; y por último.
- Ofrecer garantías que permitan la exportación e importación de divisas, con los límites que fije la legislación nacional, de sus ganancias ó ahorros en beneficio de su familia.

Otra disposición de importancia se refiere al señalamiento sobre la conveniencia de que los Estados Miembros celebren tratados que regulen cuestiones de interés común para el caso de contratación colectiva.

Asimismo considera el término "trabajador migrante", lo -

que define que al trabajar, deberá estar subordinado a un patrón o empleador y no trabajar por cuenta propia para conservar esta característica.

Los anexos I y II del citado convenio, se centran en el reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, tanto para los contratados en razón de convenios gubernamentales, como para los que no (contratación colectiva e individual).

Y el anexo III se refiere a la exención de impuestos aduanales en la importación de herramientas, equipo de trabajo, y efectos personales para los trabajadores migrantes y sus familias.

Convenio sobre los trabajadores migrantes. 143 (disposiciones complementarias), 1975, se refiere a las migraciones en condiciones abusivas y la igualdad de oportunidad y trato a los trabajadores migrantes.

Este convenio se puede clasificar en: la exposición de motivos, el tema del instrumento, y las disposiciones sobre el procedimiento.

De los considerandos debemos subrayar los que se refieren

a:

- La necesidad de controlar los movimientos migratorios para evitar consecuencias negativas en el -- plano social y humano.
- Estimular la exportación de capital y tecnología-- en vez de mano de obra, con el objeto de erradi -- car el subdesarrollo y el desempleo estructural.
- La emigración de mano de obra atraída por el mer-- cado del empleo, debería realizarse con la vigi -- lancia de organismos oficiales del empleo y en ba -- se a los acuerdos bilaterales ó multilaterales, -- que permitan la libre circulación de los trabaja -- dores.
- Dada la existencia de tráficos ilícitos o clandes -- tinos de mano de obra, serían oportunas nuevas -- normas especialmente dirigidas contra estos abu -- sos.
- Serían deseables nuevas formas que incluyan la se -- guridad social y la promoción de igualdad de opor -- tunidades y de trato de los trabajadores migran -- tes en lo referente a cuestiones reglamentadas -- por la legislación o que dependen de autoridades -- administrativas, para garantizarles un trato seme

jante al de los nacionales.

En la Parte I se contemplan las migraciones abusivas y se establece que los Estados Miembros que ratifiquen en el -- convenio deberán :

- Vigilar permanentemente la existencia de trabajadores migrantes empleados legalmente, si existiesen desplazamientos de mano de obra con fines de empleo provenientes o con destino a su país, en los que los trabajadores sean sometidos a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o los acuerdos bilaterales o multilaterales, o la legislación nacional.
- Implementar las medidas oportunas para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes.
- Adoptar en su legislación nacional, las normas necesarias y convenientes para erradicar los movimientos migratorios ilegales o clandestinos de -- trabajadores, ya sea que salgan de su territorio, se dirijan a él ó simplemente transiten por el -- mismo, así como también en contra de quienes emplean a trabajadores inmigrantes en calidad de --

ilegales, aplicando sanciones administrativas, ci
viles y hasta penales.

- Formular intercambios de información permanente -
con los demás Estados mediante la adopción de me-
didas a nivel nacional como internacional.
- Establecer una política nacional con el fin de --
promover y garantizar la igualdad de oportuni-
dades y de trato para los trabajadores migrantes --
que se encuentren legalmente en su país, así como
también para sus familiares.

Es importante señalar que este instrumento ya contempla -
las diferencias entre trabajadores inmigrados legalmente de -
aquellos que están en condiciones clandestinas.

Y por lo que se refiere a estos últimos no establece nin-
guna disposición a los derechos fundamentales a que son suje-
tos como hombres, ni a sus derechos laborales que tienen al -
desempeñar un trabajo remunerado, toda vez que el hecho de ha
ber violado las leyes migratorias no los excluye de sus dere-
chos como hombres y como trabajadores.

Es pues este convenio un adelanto en materia de trabajado
res migrantes pues señala soluciones a las migraciones abusi-
vas y al tráfico ilícito de mano de obra migratoria, toda vez

que prevee disposiciones para castigar a los comerciantes de seres humanos, tanto para los que promueven las migraciones clandestinas como para los que se benefician de ella, ya que éstas en ningún momento reciben el mismo trato que los trabajadores legalmente establecidos.

Del análisis anteriormente hecho a estos 2 convenios adoptados por la O.I.T., podemos afirmar que la comunidad internacional ha externado su inquietud por el problema de las migraciones de mano de obra, preocupándose por recomendar la -- firma de acuerdos entre los estados afectados; la protección de los trabajadores migrantes mediante la igualdad de trato y de oportunidades en relación con los nacionales; y el establecimiento de empleos en los países subdesarrollados a fin de equilibrar las condiciones entre estos y los países de mayor riqueza.

Sin soslayar la importancia a las migraciones en condiciones abusivas, señalando recomendaciones contra quienes trafican con sus semejantes, aunque dejando al margen a aquellos trabajadores que emigran en forma ilegal pero con la misma necesidad de buscar sus medios de subsistencia.

C I T A S

- (1) Discurso Pronunciado ante el Comité Judío Americano.
Lic. José López Portillo.
Nuevo York, E.U.A. 27 de noviembre de 1979.
- (2) Ley General de Población, publicada en el "Diario Oficial" el 7 de enero de 1974.
- (3) Artículo 37 de la Ley General de Población.
- (4) Artículo 42 de la Ley General de Población.
- (5) Artículo 44 " " " " "
- (6) Artículos 48 y 53 " " "
- (7) Artículo 52 " " " "
- (8) Artículo 55 " " " "
- (9) Artículo 56 " " " "
- (10) Artículo 57 " " " "
- (11) Artículo 58 " " " "
- (12) Artículo 59 " " " "
- (13) Artículo 60 " " " "
- (15) Artículo 77 " " " "
- (16) Artículo 76 " " " "
- (17) Artículo 78 " " " "
- (18) Artículo 79 " " " "
- (19) Artículo 80 " " " "

- (20) Dada en el Salón de Sesiones del Congreso Constituyente en Querétaro, el 31 de enero de 1917; publicada en el "Diario Oficial" el 5 de febrero de 1917; en vigor desde el 1° de mayo de 1917.
- (21) 34. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación, 1933. O.I.T. ratificado por México en Decreto de fecha 22 de marzo de 1938.
- (22) 97. Convenio sobre Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 O.I.T. no Ratificado por México.
- (23) Ley General de Población, Publicada en el "Diario Oficial" el 7 de enero de 1974.
- (24) Ley Federal del Trabajo, publicada en el "Diario Oficial" el 1° de mayo de 1970.
- (25) Ley Organica de la Administración Pública Federal, publicada en el "Diario Oficial" el 29 de diciembre de 1976.
- (26) Reglamento de la Ley General de Población, publicada en el "Diario Oficial" el 16 de noviembre de 1976.
- (27) Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación publicado en el "Diario Oficial" el 6 de julio de 1977
- (28) Reglamento de la Ley Organica del Servicio Exterior Mexicano", publicado en el "Diario Oficial" el 30 de abril de 1934.
- (29) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el "Diario Oficial" el 5 de junio 1978.
- (30) Reglamento de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), publicado en el "Diario Oficial" el 5 junio de 1978
- (31) Acuerdo del 17 de enero de 1947 que crea la Comisión Intersecretarial, para estudiar la emigración de trabajadores mexicanos en el extranjero, publicada en el "Diario Oficial" el 24 de enero de 1947.
- (32) Acuerdo del 27 de octubre de 1947, que define la Competencia de la Comisión Intersecretarial, publicada en el "Diario Oficial" el 29 de diciembre de 1947.

C A P I T U L O I I I

CORRIENTES MIGRATORIAS DE TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES EN MEXICO

Dentro de los movimientos migratorios internacionales de importancia, México presenta desplazamientos considerables, - tanto de emigración como de inmigración por lo que resulta un tema importante de ser tratado.

No obstante, el enfoque de este trabajo se sujeta a la - emigración de trabajadores mexicanos.

Como aclaración, es conveniente consignar que debido a - la situación geográfica de México y su colindancia en la frontera norte con los Estados Unidos de América, país altamente desarrollado, el cual constituye un fuerte polo de atracción - para nuestros trabajadores y los de otros países no representa el único caso de emigración de mano de obra nacional, aunque si cabe admitirlo, es uno de los más importantes; pues el desplazamiento de nacionales se ha dirigido también a otras - naciones.

Sin embargo concentraremos nuestra atención en estas corrientes migratorias de mexicanos que quizá no sean tan complejas como la anterior pero no por ello menos trascendentes.

Hemos dicho que la notable diferencia de desarrollo económico y social entre los países propician las corrientes migratorias por falta de oportunidades de trabajo y en este caso están los trabajadores mexicanos.

A nivel nacional existen varios factores que propician estos desplazamientos, dentro de lo que cabe destacar la situación agraria de México, pues es del campo de donde emigra el mayor número de mexicanos no solo con el fin de traspasar las fronteras sino que también lo hace rumbo a las grandes ciudades de la República.

El agro mexicano se encuentra rodeado más de demagogia -- que de realidades el campesino no requiere únicamente de tierras que cultivar, sino también de agua y créditos para poderla hacer producir y fundamentalmente de seguridad jurídica en el campo.

Otro factor importante, es hasta hace poco tiempo, el incontrolado crecimiento demográfico de México, toda vez que no se planea la familia proporcionalmente a los recursos con que se cuenta para llevar una vida decorosa, lo que esta originan

do que los recursos del país sean insuficientes para satisfacer las necesidades primarias de su población.

Un factor que llegó a ser determinante en las migraciones rurales hacia las ciudades, fue el centralismo o concentración de industrias y empresas en unas cuantas ciudades del país.

Por ejemplo en la ciudad de México están centralizados -- además de los tres poderes, las principales empresas del país, pues se cuenta con los mejores sistemas de comunicación y medios para vivir comodamente, sin embargo existen pueblos tanto en el Norte, Centro o Sur de la República marginados, que no cuentan con los más elementales sistemas de urbanidad, salubridad, luz eléctrica, agua potable, sin mencionar el teléfono el cual constituye ya un lujo.

A estos factores podemos agregar la falta de capacitación e ignorancia de los trabajadores mexicanos que en una -- gran mayoría son campesinos, los que sienten la necesidad de emigrar, cruzando las fronteras del país y aceptando los trabajos más rudos y mal pagados, que los nacionales del país no desean hacer, propiciándose entonces la explotación por parte de los empleadores y el tráfico ilícito de personas que lo -- único que desean es trabajar.

- Convenios con Estados Unidos de América.

Dentro de los movimientos migratorios internacionales de importancia, se incluye la emigración de los trabajadores mexicanos, a los Estados Unidos Americanos.

Este desplazamiento ha sido un hecho histórico en las vidas de México y Estados Unidos. En la segunda mitad del siglo XIX la emigración era escasa. La que fue en aumento en el transcurso del siglo XX hasta alcanzar enormes proporciones en la década de los setentas. (1)

A partir de 1848 en que una gran superficie del territorio mexicano pasó a formar parte del suroeste de los Estados Unidos, en razón del Tratado de Guadalupe Hidalgo, los trabajadores mexicanos han inmigrado a esta región.

Siendo hasta el siglo XX cuando el número de inmigrantes mexicanos llegó a ser importante. Considerándose que "Entre 1910 y 1930 inmigraron legalmente 750 mil mexicanos a los Estados Unidos" (2)

Siendo los factores de atracción, el desarrollo agrícola que alcanzó al suroeste norteamericano y la falta de mano de obra local en virtud de la primera guerra mundial.

Cabe destacar que al iniciarse el Movimiento Revolucionario

rio de 1910, se inicia de igual forma un desplazamiento intenso de la población; misma que repercute en la estructura demográfica, lo que motiva que numerosos contingentes de población se movilicen en busca de seguridad política o bien para refugiarse de la agitación que existía en la vida civil.

Con la Reforma Agraria y la consecuente desintegración -- del sistema hacendario, se lleva a cabo el desenlace entre -- la tierra y el peón, dando origen por primera vez a la movilidad en la vida rural. Es entonces, cuando los campesinos se ven libres para ofrecer su fuerza de trabajo en los lugares -- que consideraban más propicios. La coyuntura de la realidad mexicana y la situación de los Estados Unidos a principio de la primera guerra mundial, crean un mercado atractivo para el trabajador mexicano.

Con lo que podemos afirmar que el proceso de expansión -- económico de los Estados Unidos se debe al alto crecimiento -- de la oferta de mano de obra barata atraída por inmigración.

Es en los años 40s cuando los requerimientos militares -- del Estado norteamericano y el proceso de industrialización, -- lo que ocasiona su escasez de mano de obra agrícola, hecho -- que motivó gran presión entre los agricultores y cosecheros -- del suroeste, contra el Gobierno de los Estados Unidos por lo -- que éste propone un Programa de mano de obra Mexicana, que culmi

na con el ler. convenio firmado el 4 de agosto de 1942 mismo-
que reglamenta la contratación de trabajadores agrícolas mi-
gratorios mexicanos.

Este acuerdo opera especialmente para trabajadores que --
fueron a laborar en el mantenimiento de las vías del ferroca-
rril y en virtud de él los trabajadores mexicanos obtienen: -
habitación, transporte, alimentación, atención médica, y esca-
las fijas de salarios; mismo que contenía los siguientes prin-
cipios:

- Que los trabajadores mexicanos contratados, no po --
drían ser empleados en ningún servicio militar.

- Que disfrutarían de las garantías establecidas en la-
Ley Federal del Trabajo; y

- Que no serían empleados para desplazar a los trabaja-
dores nacionales, ni para afectar los salarios previamente es-
tablecidos.

Posteriormente se firmaron otros acuerdos que contenían -
las mismas bases para la admisión y contratación pero con la-
salvedad de que fueron ocupados para trabajar el campo "bra -
ceros", siendo éstos de fechas :

29 de abril de 1943

17 de febrero de 1948

29 de julio de 1949

29 de agosto de 1951

Alcanzando mayor importancia el de 1951 debido tanto a su duración como a los beneficios que obtuvieron los trabajadores, como son: el estar protegidos por un contrato tipo, el beneficio de gozar de servicios médicos, compensaciones por accidentes y enfermedades no profesionales.

Durante la vigencia del acuerdo Internacional Bilateral la contratación se realizó con normalidad y en su cumplimiento por parte de México intervinieron las Secretarías de Gobernación, Relaciones Exteriores y Trabajo y Previsión Social.

Lo que permitió que existiera un control de los trabajadores emigratorios, reduciendo al mínimo el problema de los "ilegales".

Este programa de braceros se mantuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1964, fecha en que Estados Unidos de forma unilateral, lo dió por terminado.

No obstante el 15 de marzo de 1965 los empleadores estadounidenses, a través de la Asociación de Agricultores y el Gobierno de México celebran un Acuerdo Básico o Acuerdo Híbrido, convencidos éstos, que las actividades agrícolas, nortea-

americanas, requerían de la fuerza de trabajo mexicana.

Este acuerdo constituye casi una copia del firmado en --- 1951, teniendo una duración muy corta, pues debido a la fuerte presión que los sindicatos norteamericanos ejercieron, oponiéndose a la contratación de mano de obra mexicana para complementar a la norteamericana, se dá por terminado en 1968.

Es entonces, a partir de 1965 cuando un gran número de aspirantes no alcanzan plaza por darse por concluidos los convenios, que se inicia el período de ilegales y son en su gran mayoría los que se quedan a vivir en la frontera en espera de una oportunidad de volver a pasar "del otro lado".

Rescatando las partes principales de las investigaciones hechas sobre el problema de los indocumentados, (3) tenemos que:

El típico ilegal es del sexo masculino, regularmente soltero, menor de 30 años, sin ninguna capacitación, de origen campesino, de poca o nula escolaridad, no conoce el idioma inglés, trabaja en ocupaciones que no requieren ninguna especialización y regularmente en el sector agrícola.

No obstante su ingreso por día es de 2.60 dólares la hora lo que trabajando regularmente 8 horas diarias equivale actualmente a un ingreso de \$ 1,456.00 pesos diarios, comparado

con lo que ganaría en México, resulta que obtiene en un día - lo que en su país difícilmente puede aspirar en una semana.

Algunos de ellos, los que tienen salarios fijos, pueden - mandar dinero a sus familias en México.

De cada 100 indocumentados, 12 son mujeres (en su mayo - ría jóvenes), uno de cada 4 inmigrantes no tiene empleo en - México.

No se conocen cifras exactas del número de emigrantes ile gales toda vez que este fenómeno tiene un carácter revolven - te, ya que la mayoría de los que son deportados vuelven a cr zar las fronteras. Se estima que son devueltos entre ocho -- cientos mil y un millar de indocumentados a México por año. - Se ha logrado detectar que en 1978 el número de deportados -- ascendió a cuatrocientos cincuenta y cinco mil.

Los períodos de estancia en Estados Unidos varía de 3 - - días, a un año. Se sabe que antes de cumplir 48 horas en Es - tados Unidos, el 52.3% fueron capturados y devueltos a Méxi - co, aproximadamente el 70% deportados antes de mes. El 13 %- duró entre dos y seis meses. Solamente el 5.6% tenía un año - o más de permanencia en el momento de ser capturados.

El uso de los "polleros" se ve aumentado por los "primeri - zos" a quienes les cobran un promedio de 200 dólares para pa -

sarlos al otro lado.

Hasta ahora nos referimos exclusivamente a la corriente migratoria de mano de obra a los Estados Unidos de América. Sin embargo esta corriente se presenta también a Canadá, aunque no tan compleja como la primera, toda vez que podemos afirmar que se trata de una corriente emigratoria dirigida, documentada, legal, temporal y colectiva.

- Memorándum de Entendimiento con Canadá.

Canadá, Estado de América del Norte fué descubierto, por el navegante italiano Juan Caboto en el año de 1497 y explorado por Verazzano y Cartier. Fué colonizado por Champlain, quién fundó Quebec en 1608.

Durante el llamado regimen francés (1608-1760) Canadá -- recibió fuertes corrientes migratorias temporales y definitivas, a saber de obreros franceses no especializados, soldados y prisioneros.

La colonización del territorio se inició básicamente con franceses e ingleses.

Alrededor de 1670, los ingleses se desplazaron de la Nueva Inglaterra hacia el norte y rumbo a la Bahía de Hudson, pero los franceses ya habían penetrado el continente a lo lar

go del Río San Lorenzo más de medio siglo antes (4).

Existieron acomodamientos humanos en granjas, ciudades y se expandieron la construcción, el comercio la agricultura y la industria (5).

En 1760 los franco canadienses eran 70,000 y los ingleses comienzan a establecer su dominio sobre ellos propiciando la inmigración de británicos. Sin embargo, es hasta 1845 que los anglo-canadienses pasan a ser la mayoría (6).

Después de 1890, cuando la población de origen británico era definitivamente mayoritaria, se permitieron otros movimientos migratorios, principalmente de pueblos de habla eslava y latina, que continuaron poblando el territorio. La inmigración siguió como factor importante y necesario en el crecimiento de la economía y la población canadiense. Hubo periodos en los cuales la mitad de los habitantes no habían nacido en Canadá; esto acontece durante la Unión (1840 - 1867) y a principios del siglo XX.

Entre 1901 y 1911 la inmigración incrementó la población en un 24.6%; entre 1911 y 1920 en un 17.5%; entre 1921 y 1930 en un 12.5%; entre 1931 y 1940 en un 1.4% (7).

Después de 1947, el flujo de inmigración se centro de nuevo en la originaria de Gran Bretaña y el continente europeo -

en general. También surgieron otras fuentes de inmigración - cuando importante número de españoles y portugueses principalmente de las azores, aparecieron en los pueblos y ciudades canadienses.

Hubo un aumento considerable en el número de llegados de holandeses italianos y griegos. Mientras los holandeses mantenían su tendencia tradicional hacia el establecimiento agrícola, los otros grupos de inmigrantes posteriores a la Segunda Guerra Mundial, demostraron una tendencia marcada a la congregación en ciudades, donde encontraba empleo en la construcción el comercio y la industria (8).

En 1957 por primera vez la prensa canadiense hace referencia a la conveniencia de que trabajadores mexicanos fueron -- contratados para laborar legalmente en ese país; sin que se hubiera concretado nada formalmente.

De 1957 a 1967 se registra un aumento significativo en el número de inmigrantes en Canadá desde las Antillas Británicas. Si bien la mayoría consistía en jóvenes negras que acudían a servir a Canadá o se matriculaban en las universidades del país, desde 1960 un número creciente de ellas obtuvo posiciones en otros campos de empleo (9).

Con este marco podemos afirmar que el Canadá, lejos de ser

un país formado por una cultura homogénea, constituye un mosaico cultural, conflictivo en sentido político y económico, delineado por dos grupos lingüísticos y culturales predominantes - el francés y el inglés -, y por una pequeña población nativa de indios y esquimales. A ellos, a lo largo del último siglo, se han ido agregando varios miles de inmigrantes -- provenientes de las principales culturas europeas (10).

A partir de 1962 se adoptan una serie de cambios en la política de inmigración que culmina en 1966 con la creación del Ministerio Canadiense de mano de Obra e inmigración, dando origen a un reglamento que permite abolir las medidas discriminatorias de los criterios de selección de inmigrantes.

Durante 1973, Canadá crea, el regimen de la visa de trabajo temporal, mediante un acuerdo entre el Ministerio de Mano de Obra e Inmigración y la Unión de Productores Agrícolas Canadienses, el cual dá origen al Servicio Mano de Obra Agrícola de Canadá. Este organismo se encuentra constituido por diferentes centros, localizados en lugares estratégicos del país, teniendo como función servir de intermediario entre los trabajadores agrícolas en busca de empleo y los empleadores en busca de trabajadores con el fin de satisfacer las necesidades de sus granjas; estos centros estan dirigidos a estabilizar el mercado de trabajo.

No obstante la falta permanente de mano de obra temporal, ocasiona que en su búsqueda se traspasen sus fronteras.

Esta urgencia ha creado la necesidad de controlar la fuerza de trabajo extranjera, mediante la implantación de la tarjeta de Seguridad Social, la cual impide la estadia ilegal de los trabajadores y permite un control absoluto de la población inmigrante por parte del gobierno.

Las visas temporales que otorga el Gobierno de Canadá - - anualmente en promedio van de 20 a 40 mil trabajadores extranjeros, provenientes de Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, Pequeñas Antillas, México y recientemente vietnamitas.

La agricultura en Canadá es uno de los sectores fuertemente apoyados por el gobierno, interesandose por orientar la demanda no solo nacional sino la internacional de sus productos, impulsando el ingreso agrícola y preocupándose por proporcionarles la mano de obra necesaria a los granjeros, apoyándose en una sólida estructura gubernamental.

Es entonces, bajo estas condiciones, cuando en agosto de 1973 el Ministerio de Mano de Obra e Inmigración canadiense, a través de un estudio verifica la escasez de mano de obra para el campo y muy particularmente en la provincia de Ontario.

De acuerdo con la documentación existente, la iniciativa-

para poner en práctica un programa que regulara la admisión y contratación de trabajadores agrícolas mexicanos en Canadá, - fue tomada por el gobierno de ese Estado (11), argumentando - que juzgaba necesario el acuerdo con México a fin de contro - lar la inmigración ilegal de este país. Lo que de acuerdo - con las fuentes consultadas no dan detalles de la inmigración ilegal mexicana mencionada en el estudio.

Esto motiva el inicio de las negociaciones interguberna - mentales, dando por resultado una reunión Ministerial Méxi - co-Canadá, en febrero de 1974, en la que se discutieron las - proposiciones del tema en forma oficial, y de donde surgió -- una comisión encargada de elaborar el proyecto de Memorándum - de Entendimiento, instrumento que se firma el 17 de junio del mismo año, en Ottawa, Canadá, mismo que se denominó:

MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE LOS GOBIERNOS, DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DE CANADA, RELATIVO A LA ADMISION EN CANADA DE TRABAJADORES AGRICOLAS-MIGRATORIOS MEXICANOS.

El cual es un arreglo intergubernamental ejecutivo, y por lo tanto no constituye un tratado internacional toda vez que únicamente establece las bases, por las cuales se admitirán - trabajadores agrícolas mexicanos al Canadá, así como de las - atribuciones de cada gobierno. (12)

Conviene destacar a este respecto que no se encontraron -

antecedentes sobre las negociaciones prefirma de los instrumentos legales. La información de los consulados mexicanos es mínima y poco profunda en relación a la importancia del tema en cuestión.

Destacando entre los aspectos más importantes del Memorandum :

- Asegurar a los trabajadores agrícolas migratorios mexicanos, la contratación temporal en el sector agrícola recibiendo alojamiento y remuneración adecuados, así como trato justo y equitativo mientras prestan sus servicios.
- Las relaciones de trabajo se regirán, por un contrato de trabajo.
- La selección de los trabajadores mexicanos estará a cargo del propio gobierno y serán los únicos considerados para su admisión al Canadá.
- Solamente serán seleccionados trabajadores agrícolas, para ser contratados.
- El gobierno de Canadá mantendrá servicios de acogida para los trabajadores mexicanos en los aeropuertos.
- El gobierno de México nombrará una persona que actúe

como su Agente en Canadá con el fin de vigilar que se cumplan con las obligaciones que se asignan en el contrato de trabajo.

- Cualquier disputa que surgiera a efecto del programa, serán resueltas mediante consultas entre los gobiernos, así como de las controversias que surgirán en relación a las funciones del agente de gobierno de México, conforme al contrato de trabajo.
- El Memorándum de Entendimiento puede enmendarse en cualquier tiempo, con la aprobación de ambos gobiernos.

El instrumento de referencia entró en vigor a la fecha de su firma, manteniendo su vigencia por un período inicial de tres años, de acuerdo a su cláusula II, posteriormente continuaría en vigor en forma automática, a menos que se diese por terminado, por cualquiera de los dos gobiernos, mediante notificación escrita, comunicada al otro con seis meses de anticipación.

En principio el gobierno de México consideró este acuerdo como un ejemplo a seguir con el Gobierno de los Estados Unidos de América en materia de trabajadores migratorios y una coyuntura positiva para que se ganaran obreros agrícolas-

calificados.

Lo anterior en base a las declaraciones pronunciadas en 1974 por el gobierno mexicano, dadas poco después de autorizar la salida de mexicanos a Canadá. Afirmaba "... Ya han sido -- contratados, y han comenzado a salir al Canadá, trabajadores -- migratorios mexicanos. En cambio, hasta ahora han fracasado -- las gestiones para lograr un convenio semejante con el Gobierno de los Estados Unidos de América" (13).

Como resultado de la firma del Memorándum de Entendimiento, se convocó a una sesión de trabajo, para el 9 de julio de 1974, con el fin de establecer las bases para que distintas -- secretarías del ejecutivo se coordinasen para el desarrollo y -- ejecución del programa.

No obstante que a la mencionada reunión se propuso la --- participación del entonces Departamento de Asuntos Agrarios y -- Colonización, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaria -- ría de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Goberna--- ción y la Secretaría de Relaciones Exteriores para que cada -- dependencia en su ámbito de competencia diera orientación so--- bre: cultivos, idiomas, asuntos laborales, control migrato--- rio, arribo, estancia y repartición del trabajador. Finalmen--- te se acordó que únicamente fueran las tres dependencias invo--- lucradas, dada la magnitud del programa y tomando como base --

para su funcionamiento el acuerdo del 17 de enero de 1947, -- que crea una Comisión Intersecretarial tendiente a estudiar y vigilar la emigración de trabajadores mexicanos al extranjero. Sin embargo dicha comisión hasta la fecha no se ha integrado como tal, respetándose exclusivamente las dependencias involucradas que se señalan, las cuales son: Secretaría de Gobernación, Secretaría de Relaciones Exteriores y Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Estableciéndose así las bases intersecretariales para el desarrollo y ejecución del programa.

Al concluir la vigencia del Memorándum de entendimiento, - en noviembre de 1977 se ratifica éste, negociándose algunas - modificaciones al mismo las cuales no son substanciales y que se limitan a :

- Suprimir el considerado que señalaba la necesidad de - controlar la entrada ilegal al Canadá.

- Que los trabajadores mexicanos sean contratados en períodos críticos del sector agrícola, para emplear mano de obra canadiense.

- Que los trabajadores mexicanos recibirán adecuada remuneración y alojamiento, y trato justo y equitativo en cuanto cumplan su contrato. (14)

A partir de la maduración del programa en 1977, el Memorándum de Entendimiento continua en vigor en forma automática y sólo se revisa el contrato-tipo anualmente en el mes de noviembre, fecha en que se concluye el período de contratación, lo anterior con el fin básicamente de establecer mejoras salariales o condiciones de trabajo para la siguiente contratación, que se abre en el mes de enero del siguiente año.

Cabe mencionar que el espíritu del Memorándum de Entendimiento era de que progresivamente se fuera aumentando la cuota de trabajadores mexicanos, sin embargo se ha observado un escaso incremento en el número de trabajadores enviados al Canadá. Así en 1974 cuando se inició el programa se enviaron solo 208 trabajadores, argumentando que se estaba a la mitad de la temporada de cosecha .

Las cifras subsecuentes fueron :

1975	315	trabajadores
1976	609	"
1977	508	"
1978	534	"
1979	561	"
1980	540	"
1981	766	"
1982	655	"

Como mencionamos anteriormente, a la luz de la firma del Memorándum de Entendimiento se presentó anexo al mismo un contrato de trabajo.

El contrato-tipo es el instrumento jurídico que regula -- las relaciones de trabajo entre el trabajador mexicano migratorio y el empleador canadiense, en el cual se le otorgan al mexicano los mismos derechos que al trabajador canadiense. Y regula lo relativo a jornadas de trabajo, días de descanso, -- salario mínimo de garantía, alojamiento, transporte, etc.

Este se firma por triplicado ante el Cónsul de México, y en el lugar que se vayan a llevar a efecto las labores. El Cónsul actúa como representante del Gobierno de México conforme a lo que estipula el propio Memorándum.

Resumiendo podríamos decir que las prestaciones y deduc - ciones al salario que establece el contrato-tipo son:

P r e s t a c i o n e s :

- Alojamiento gratuito, de acuerdo a las normas de sa - nidad oficiales.
- Alimentación apropiada y suficiente o en el caso que el trabajador elija preparar sus alimentos, dotarlo de utensilios y facilidades.

- Seguro Médico.
- Salario igual al mínimo establecido para la región o el que se pague a trabajadores canadienses que realizan las mismas labores, aplicándose siempre el mayor.
- Establecer jornadas no mayores de 8 horas diarias, - las cuales se pueden ampliar con el consentimiento - del trabajador.
- Pago de gastos, y transporte de funeral, en caso de que el trabajador por alguna razón falleciera en Canadá.

D e d u c c i o n e s a l s a l a r i o :

Establecidos por las Leyes canadienses:

- Impuesto al ingreso.
- Plan canadiense de pensiones.
- Seguro de desempleo; más los

Establecidos en virtud del contrato-tipo :

- Una cantidad no mayor de \$3.25 dls. c., por jornada, por concepto de alimentación.
- \$ 0.38 dls. c., por jornada a cuenta de gastos de --

transportación, México-Canadá, Canadá-México; o bien 4.8 centavos dls. c., por hora cuando el trabajador -- solo labore parte del día. Estableciendo el mismo -- contrato una cuota por concepto de reembolso de gas -- tos de transportación, una suma que no sea menor de -- \$ 16 dls. c., ni mayor de \$ 70 dls. c.

- Un dólar canadiense de la nómina de pago para cubrir un seguro de gastos médicos en caso de enfermedades o accidentes no profesionales mismo que será entregado al Agente de Gobierno.
- La deducción del 20% del salario, a fin de crear un fondo de ahorro para el trabajador y su familia, la cual a través del Agente de Gobierno deben ser depositada en una Institución financiera oficial mexicana, -- misma que se le entregará al trabajador a su regreso a México.

Y por último estipula : Este contrato se registrará por las leyes del Canadá. (15)

Es importante destacar que la firma de este contrato se formaliza al arribar el trabajador a Canadá, con la presencia del Agente de Gobierno y del empleador.

Sin embargo el contrato siempre se presentará en cualquiera

de los dos idiomas oficiales de ese país, esto origina que el trabajador normalmente desconoce las condiciones del mismo. - Motivo por el cual podemos afirmar que los derechos laborales derivados del contrato-tipo de trabajo, no se cumplen en su totalidad por parte de los empleadores, motivado también entre otras causas a la escasa o nula vigilancia del Consulado-Mexicano en el extranjero.

Los trabajadores sujetos a este programa, y para los que opera el contrato-tipo con Canadá, provienen de regiones con un alto índice de desempleo, dentro de las que se destacan: - Estado de México, Tlaxcala, Puebla y Oaxaca.

Regularmente son trabajadores jornaleros o dedicados al trabajo comunal, no tienen empleo fijo, ni una remuneración segura, toda vez que la gran mayoría trabaja tierras de temporal, de donde sus ingresos varían de \$ 1,392.00 a \$ 3,000.00 pesos mensuales, y esto en los escasos tres o cuatro meses al año que laboran.

Normalmente son padres de familia, con más de 4 hijos menores de edad los cuales colaboran con sus padres en las actividades del campo; sus edades fluctúan entre los 30 y 45 años, es decir se trata de una población joven y coincidentemente la más fuerte y sana. En cuanto a su escolaridad, el promedio estudió hasta el 3° de primaria, de donde confirmamos - -

la falta de calificación y preparación que tienen los trabajadores agrícolas mexicanos.

Como se aprecia son los trabajadores migrantes el sostén de sus familias, las personas menos calificadas y los mejores de su localidad. Por lo que a los servicios de su comunidad se refiere, estos no cuentan en su lugar de origen, con luz eléctrica, el agua potable se encuentra fuera de sus hogares o hay que acarrearla de fuentes naturales, los servicios médicos con escasos o definitivamente no tienen acceso a ellos -- dentro de la comunidad.

Al ingreso al programa México-Canadá de los trabajadores-migrantes normalmente se debe a que se informan a través de amigos o familiares de los trámites que tienen que realizar con el fin de ser contratados. Una vez formulada su solicitud de emigrar, tienen que esperar para ser contratados entre 3 días a 3 años, dependiendo de que un amigo o familiar lo recomiende con los empleadores canadienses, para que este lo solicite nominalmente.

En relación a su estancia en Canadá, podemos afirmar que-- considerando las condiciones de trabajo que los emigrantes encuentran en sus lugares de origen, las condiciones de trabajo canadienses son excelentes, razón por la cual no existe queja ni inconformidad con la forma y métodos de trabajo nuevos.

En todo caso prefieren soportar un clima extremoso, la rudeza del trabajo, jornadas laborales extraordinarias, la incomprensión del lenguaje, eventualmente el mal trato de algunos empleadores o de sus capataces, en fin, de hostilidad del medio ambiente, antes que aceptar vivir en la miseria junto con su familia, a causa del desempleo de las localidades donde radican.

La jornada de trabajo según lo establece el contrato-tipo será máximo de 8 horas diarias. Sin embargo, ésta normalmente varia entre 8 y 14 horas, por jornada, toda vez que el trabajo agrícola es intensivo, donde el escanso se vé como -- desperdicio, toda vez que la forma de pago es por hora trabajada, lo que motiva que los trabajadores acepten trabajar el mayor número de horas por día, y en ocasiones prescindir de los días de descanso que contractualmente fueron pactados.

Los horarios de trabajo normalmente se comprenden entre las 7 y 21 horas, contando con una hora máximo para tomar sus alimentos, eventualmente cuando el trabajo lo requiere, en -- los invernaderos trabajan parte o toda la noche. El salario por hora varía entre \$ 3.50 y 4.80 dólares canadienses (el cual equivale, por el tipo de cambio que prevalen en la actualidad a \$ 56.00 pesos M.N. por dólar canadiense), dependiendo de la provincia donde se trabaje, del cultivo que se trate. Y

solo en contadas ocasiones el trabajo se paga por destajo, se gún el número de canastas recolectadas durante la jornada.

Conviene señalar que principalmente las grandes compañías respetan y cumplen la jornada y horario de trabajo, no así -- las pequeñas granjas familiares donde es el empleador el que impone el ritmo de trabajo.

Los períodos de contratación oscilan de 5 a 8 meses y sólo en los casos en que no son cubiertos totalmente los contratos, normalmente se debe a las pérdidas de las cosechas debidas al mal clima.

Las actividades que realizan los trabajadores en Canadá -- son: barbechar, fertilizar, sembrar y transportar, cultivar, -- reparar y operar maquinaria, regar, cosechar, pisar, pesar, -- empacar, cargar cajas, descargar, limpiar bodegas, contar, -- almacenar y manejar. Resaltan entre estas actividades las referentes a operar y reparar maquinaria puesto que aquí se encuentra el conocimiento de cierto nivel de manejo técnico, al lado de las actividades propias del campo.

Los cultivos para los que se requiere el mayor número de trabajadores son: hongo, tomate, verduras e invernaderos, frutas, legumbres, tabaco, apicultura y otros.

En relación a la alimentación que consumen esta se compo-

ne básicamente de huevos, leche, carnes de res, pollo y cer -
dó, frutas y verduras, normalmente más completa y balanceada -
que la que se consume en su localidad del origen. Hemos di -
cho anteriormente que les dan una hora para comer, solo debe -
mos considerar que la mayoría en ese lapso elabora y consume -
su comida, por lo cual ésta debe ser de fácil preparación lo -
que la reduce a una comida ligera, mientras que la comida --
fuerte se realiza fuera de la jornada de trabajo.

Es evidente que la hora en que comen no es computable como
hora trabajada, por lo que se puede afirmar que dentro de la -
jornada de trabajo no se contempla la alimentación. Por lo -
que a atención médica se refiere, esta es escasa o nula, toda
vez que la limitación del idioma no les permite expresar con -
precisión sus dolencias, por lo que la atención a sus proble -
mas de salud las resuelven con automedicación o pastillas - -
que el propio empleador proporciona.

Las relaciones entre los mismos trabajadores suelen ser --
cordiales existe entre ellos una ayuda solidaria. Los que --
cuentan con mayor experiencia por haber ido anteriormente se -
encargan de adiestrar a los "primerizos".

El trato de los empleadores, se dice, ser satisfactorio, -
lo que debe ser analizado cuidadosamente, si partimos de la -
forma en que describen su relación laboral con el empleador, -

y del temor de que al quejarse, para la próxima fecha de contratación, el empleador no los vuelve a solicitar.

Algunos trabajadores mexicanos con más destreza llegan a adquirir el grado de mayordomos, y son los encargados de supervisar el trabajo de sus compañeros, sin percibir ingreso extra por esta actividad. Teniendo que transmitir al empleador los problemas que se presenten en el desempeño del trabajo, para lo que requieren conocimientos mínimos del idioma.

Por otro lado, la mayoría de los trabajadores no cuentan con la protección del Cónsul Mexicano de su localidad. Además, la comunicación a su oficina se requiere realizar a través del empleador, pues es él, quien tiene teléfono, sin embargo la mayoría de las ocasiones éste no acude al llamado, o cuando se presenta lo hace demasiado tarde, dándole en todos los casos preferencia a lo dicho por el empleador.

Es conveniente destacar, las quejas constantes de los trabajadores en el sentido de que el Cónsul les argumenta que -- por falta de presupuesto no los visita constantemente y que solo si le pagan sus viáticos acudirá a petición expresa de los trabajadores.

Esta actitud es por demás negativa, toda vez que es función expresa de los funcionarios del servicio exterior mexicano

no, el ... impartir protección a los mexicanos en el extranjero... (16) además de que el propio Memorándum de Entendimiento y contrato-tipo así lo estipulan.

Es vital hablar acerca del regreso de los trabajadores a su lugar de origen, ya que es aquí donde se aprecian el resultado del sacrificio y esfuerzo realizado en su período de emigración.

El ingreso obtenido en Canadá por cada trabajador y dependiendo de la duración del contrato de trabajo, varía entre -- \$ 25,000.00 y \$ 350,000.00; en promedio los trabajadores regresan con \$ 168,000.00 cada uno lo que multiplicado por 500-trabajadores anuales, dan un ingreso al país de - - - - - \$ 84,000,000.00 aproximadamente.

La forma de utilizar este ingreso es el de mejorar económica y socialmente a su localidad, la mayoría compran tierras para construir su casa, el ponerle techo de teja, piso de cemento, puertas y ventanas o simplemente separar la vivienda - del fogón, opera en la comunidad como símbolo inequívoco de - mejoramiento.

Después de que han reparado su casa y pagado las deudas - anteriores a su salida, el resto lo dedican a comprar instrumentos de trabajo como son: yunta, herramienta, fertilizan --

tes, semillas, etc., y en ocasiones estos implementos los --
traen de importación desde Canadá, principalmente, a lo que --
herramientas se refiere.

Muchos otros prefieren poner un negocio que les permita --
sostener a sus familias sin tener que emigrar.

La participación, de los campesinos que han ido a Canadá,
es significativa para su localidad puesto que son quienes coo
peran para la construcción de escuelas, carreteras y demás --
obras en beneficio de la comunidad. (17)

En este renglón podemos señalar concretamente el caso San
Sebastian Nicananduta en el Estado de Oaxaca, pueblo enclava-
do en la sierra, al cual se llegaba únicamente tras varios --
días de camino y que gracias a la aportación que los trabaja-
dores emigrantes hicieron a su regreso, se logró construir --
una carretera de mano de obra, por medio de la cual tienen --
hoy en día, una vía fácil de comunicación y de salida a sus --
mercancías. (18)

En general podemos afirmar que se introducen nuevas pau -
tas de comportamiento que tienden a elevar los niveles de vi-
da de la región y el haber trabajado en Canadá opera como ele
mento de status social.

Durante el tiempo que tiene de vigencia este convenio se-

han enviado a 4,696 trabajadores, a pesar de ésto el número de beneficiados fué de 2,398 familias, ésto se debe a que los trabajadores son recontratados un promedio de 2 veces. Como hemos visto la salida de trabajadores agrícolas a Canadá representa objetivamente, la posibilidad de mejorar su nivel de vida, el de su familia y en general de la localidad de la que provienen. (19)

Al margen de todos los beneficios económicos y sociales que los trabajadores migratorios mexicanos han obtenido al participar en el Programa México-Canadá, existen elementos de carácter jurídico que creemos importantes de analizar, iniciando por supuesto con los instrumentos que dan origen a la contratación de los mexicanos.

- Memorándum de Entendimiento.- (Anexo I)

De las diferentes comunicaciones diplomáticas que integran el protocolo de cancillería, figura el memorándum, como una de las formas más usuales en el curso de negociaciones entre Estados. (20)

Sabemos que el memorándum es una variedad de la nota diplomática, el cual puede ser firmado o no, por medio del cual un gobierno expone a otro el estado de una cuestión pendiente entre ellos, por vía de recuerdo únicamente, para facilitar

el término de una cuestión, en cuanto a su fondo ha de reducirse a la exposición sumaria del estado de la cuestión.

En cuanto a su negociación es semejante a la práctica seguida en la nota, de entenderse el agente diplomático acreditado en un país con el ministro encargado en el mismo de los negocios extranjeros.

Por último el memorándum tienen la finalidad de no confiar a la palabra, el curso de unas negociaciones. Pero específicamente procura refrescar hechos pasados para que de común acuerdo respecto a su acaecimiento pueda resultar como consecuencia el convenio o negociación que se intente. (21)

En el caso concreto del Memorándum de Entendimiento entre México y Canadá, este fue suscrito por el entonces Embajador de México acreditado en ese país el Sr. Rafael Urdaneta de la Tour, y el Ministro de Mano de Obra e Inmigración canadiense.

A este respecto debemos tener presente que cuando la nota diplomática (en este caso el memorándum) es firmada, tiene el carácter de público y que por su significación produce efectos de obligatoriedad para los Estados involucrados.

Y en cuanto afecta el carácter de promesa, tiene la significación de que Giorgi señala en derecho civil para la llamada promesa de contra-hendo, garantiza esta promesa la existen

cia de un contrato futuro que de momento no puede perfeccionarse por falta de determinados requisitos (22).

Debemos de suponer que el Memorándum de Entendimiento pudo en su origen haber sido usado únicamente como instrumento tendiente a llegar en el futuro a la firma de un Tratado Internacional. Como dijimos, esto no se puede afirmar toda vez que no se encontraron antecedentes documentales sobre las negociaciones anteriores a la firma del Memorándum.

Concretando debemos de partir del hecho que el Memorándum de Entendimiento es un instrumento diplomático que en el cuerpo del mismo enmarca una relación de trabajo entre los empleadores canadienses y los trabajadores mexicanos, bajo la vigilancia de ambos gobiernos, y que de acuerdo al mismo, la relación de trabajo está sujeta a las condiciones que establece el contrato-tipo.

Conforme se ha venido cumpliendo este Acuerdo Ejecutivo, la relación de trabajo no nace en territorio nacional sino -- que se origina y surte sus efectos en territorio canadiense; -- de ahí que las normas aplicables a tal relación de trabajo, -- serán en primer lugar, las normas emanadas del Memorándum de Entendimiento y del Contrato Tipo, y en segundo lugar, se -- aplica la regla del Derecho Internacional Privado, locus -- regit actum, según la cual los actos jurídicos se rigen por-

la Ley del lugar de su celebración.

No obstante lo anterior, en la cláusula 9 del propio Memorándum, se preveé que todos los conflictos que surjan en el cumplimiento de ese acuerdo, se resolverán por consulta entre ambos gobiernos.

Hasta aquí hemos visto la forma en que el Programa se ha venido desarrollando jurídicamente, pero creemos conveniente resaltar algunas consideraciones de importancia.

En primer lugar suponiendo que el principio hermenéutico-limitado al Derecho Internacional Privado de que el lugar rige el acto, pudiera aplicarse válidamente a normas del Derecho del Trabajo, que evidentemente no son de Derecho Privado; en el caso que nos ocupa, la aplicación de este principio sería innecesario, ya que existen normas expresas en la Constitución, Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Población y su Reglamento, exactamente aplicables a la contratación de mexicanos para trabajar en el extranjero, por lo que no es aplicable ningún principio hermeneúutico, ya que es universalmente aceptado de que tales principios solo son fuentes supletorias del derecho, que como tales, únicamente resultan aplicables ante la ausencia de normas específicas en la ley que es la fuente formal originaria por excelencia y contra la cual no se puede aplicar ningún principio general que la con-

trarie.

Más aún, incluso en el caso de las leyes mexicanas, al -- respecto, estuvieran incorrectas doctrinariamente a la luz de los principios generales de Derecho Internacional Privado, -- tal circunstancia no las invalidaría como Derecho Positivo y vigente ni eximia a las autoridades nacionales de respetarlas y hacerlas respetar en cualquier relación establecida con -- ciudadanos mexicanos, por tanto el Derecho Mexicano Positivo, resulta perfectamente aplicable en el caso de los mexicanos -- que salen a laborar en Canadá.

Ahora bien no podemos aceptar que las normas que regula-- la relación jurídica entre el patrón y el trabajador sean las indicadas del contrato-tipo a la luz del Memorándum de Enten-- dimiento, por lo que conviene precisar que de conformidad con el artículo 123 Constitucional fracción XXVII inciso H, ... -- cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y au-- xilio a los trabajadores serán nulas.

Por lo tanto, si el contrato-tipo restringue los derechos consagrados en la Constitución en favor de los trabajadores, -- con base en el precepto constitucional en cita no puede regu-- lar las relaciones de trabajo entre los trabajadores mexica -- nos que presten sus servicios en Canadá a patrones canadien--

ses.

A mayor abundamiento resulta pertinente señalar que la relación de trabajo no "nace y se origina en territorio cana -- diense" independientemente que en este Estado "surta sus efectos", puesto que si la selección de candidatos, de acuerdo al propio Memorándum, se efectúa en México y los trabajadores -- abandonan el país con tal calidad, es requisito indispensable que comprueben ir contratados y que los contratos hayan sido- aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, (artícu- lo 71 del Reglamento a la Ley General de Población), indepen- dientemente de que los contratos se firmen en el extranjero - como sucede en la práctica, " ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral ". (23)

En este renglón es importante señalar que debido a las fallas administrativas por parte del gobierno mexicano, hasta - la fecha no se ha registrado el contrato-tipo ante la Junta - de Conciliación y Arbitraje.

- Contrato-Tipo.- (Anexo II)

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo- 20, se entiende por contrato individual de trabajo, cualquier- ra que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del -- cual una persona se obliga a prestar su trabajo personal su -

bordinado, mediante el pago de un salario, estableciéndose -- así la relación de trabajo entre el patrón o empleador y el trabajador.

Así mismo las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito, de las cuales deberán hacer por lo menos un duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte. (artículo 24 de la misma ley)

El escrito de referencia deberá contener por lo menos los generales tanto del patrón como del trabajador; señalar si el trabajo es por obra o tiempo determinado; el tipo de actividad a desempeñar; el lugar a donde ha de realizarse el trabajo; duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y lugar de pago; períodos de capacitación y otras tales como días de descanso, vacaciones y otras que convengan a los patrones. (artículo 25 de la ley laboral).

En el caso que nos ocupa, del contrato-tipo derivado del Memorándum de Entendimiento, mediante el cual se rige la relación de trabajo entre el empleador canadiense y el trabajador mexicano, consideramos conveniente destacar aquellos elementos que no se ajustan a la ley laboral mexicana, no obstante y como ya hemos manifestado el contrato-tipo de acuerdo con su última cláusula se rige por las leyes del Canadá. A tal efecto consideraremos el ACUERDO DE TRABAJO EN CANADA PARA --

TRABAJADORES AGRICOLAS DE MEXICO - 1979 . (24)

A partir de la revisión del programa en noviembre de 1977 el contrato-tipo a que se refiere el Memorándum de Entendimiento, su denominación cambia de "Contrato a Acuerdo" sin que exista antecedente que justifique el cambio, como sabemos jurídicamente estos vocablos tienen significados distintos.

Es indiscutible que el contrato-tipo en cita contiene las normas mínimas para que los trabajadores mexicanos puedan prestar sus servicios en Canadá, y que éstos gocen de los mismos derechos de los trabajadores canadienses. Por lo que únicamente nos referiremos al procedimiento previsto por la Ley Federal del Trabajo y con estricto apego a los derechos irrenunciables otorgados por este ordenamiento a los trabajadores mexicanos.

Por tal motivo se procede a hacer mención a cada una de las fracciones del artículo 25 de la mencionada Ley donde se establecen las condiciones de prestación de servicios, en concordancia con el contrato-tipo en estudio.

La primera fracción del citado artículo se refiere a los datos generales de los contratantes. A este respecto el contrato en cuestión solo hace referencia al nombre y domicilio de los patrones, sin considerar la edad, que al igual que los

demás datos de identidad se consideran importantes, a efecto de no permitir la contratación de menores de edad y el de conocer el estado civil del trabajador, para efecto del pago de indemnizaciones correspondientes.

La segunda de las fracciones trata de la clase de relación de trabajo a que quedarán sujetos los trabajadores, ya sea por obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado. Al respecto es de suma importancia hacer notar que el contrato tipo establece en la primera parte, cláusula 2 "que el término de servicios no será inferior a 6 semanas con la prevista conclusión del período de empleo en una fecha aceptada por las partes".

En el caso concreto, para poder evaluar si es procedente que la relación de trabajo sea por tiempo determinado, el contrato debería señalar con precisión las actividades que comprende el servicio, si bien es cierto el contrato es para trabajadores agrícolas, se hace necesaria la descripción de actividades a efecto de que pueda valorarse si la naturaleza del trabajo permite se señale un día específico para su conclusión en la inteligencia que no obstante se venza el término que se hubiere fijado, si subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure tal circunstancia, según lo prevé el artículo 39 del ordena-

miento laboral vigente.

Sobre la duración de la jornada de trabajo, nuestra legislación laboral admite la diurna, nocturna y mixta con una duración de 8, 7 y 7 1/2 horas respectivamente.

Por lo que se refiere a la primera parte, cláusula 3 del contrato, se estipula que el día ordinario de trabajo no excederá de 8 horas, adicionando que de surgir circunstancias que lo ameriten, el empleador solicitará al trabajador que la jornada se prolongue, quedando a opción del trabajador su aceptación.

El tiempo por el cual la jornada de trabajo se prolongue correspondería a un período extraordinario de labores, mismo que no se contempla en el contrato, así como el máximo tiempo extraordinario que el trabajador laborará y la forma de retribución del mismo.

Conforme a lo anterior, la ley de la materia establece en sus artículos 66 y 67 que la jornada de trabajo extraordinaria no deberá exceder nunca de 3 horas diarias, ni de 3 veces por semana debiendo estas ser pagadas en un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada; y que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el-

tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (artículo 68 de la misma ley).

A este respecto sabemos con precisión que estos preceptos no se cumplen y que el trabajador mexicano se le pagan -- las horas extras igual que las jornadas ordinarias.

Por lo que toca a la forma y monto del salario, se debe considerar la falta de claridad del contenido de la segunda parte, cláusula I inciso a) que trata sobre salarios; que si bien se cumple con la condición de señalar la retribución en una forma muy general, en el contenido del contrato no aparece ningún espacio en blanco donde ha de ser especificada la cantidad correspondiente según el caso concreto de que pudiera tratarse.

Es importante señalar en relación a los salarios que en las revisiones de los contratos que se efectúan año con año -- únicamente se fijan los pagos por hora dependiendo de las provincias sin que se especifique la retribución correspondiente a cada labor a desempeñar, y que en la práctica se paga al trabajador únicamente lo pactado por Provincia.

De conformidad a la obligación del patrón para proporcionar al trabajador capacitación o adiestramiento, nos encontra

mos que al respecto en la primera parte, cláusula 5, el contrato establece que el empleador proporcionará al trabajador un período de prueba de 6 días laborales, desde la fecha de su llegada al lugar de prestación de servicios, sin especificar claramente que corresponde al empleador el adiestramiento en el trabajo a desempeñar, además de que omite el compromiso en que incurre el patrón respecto al pago de la semana de instrucción.

Pasamos a tomar en cuenta el día de descanso, contemplando en la primera parte, cláusula 4 del contrato, que establece que por cada 6 días consecutivos de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso, mismo que podrá ser postergado a una fecha determinada por mutuo consentimiento de las partes.

Al respecto dicha cláusula cumple con el requisito enunciado en el artículo 25 fracción IX de la ley laboral; haciendo la aclaración de que la cláusula en cuestión es oscura -- por cuanto se refiere al día de descanso postergado a una fecha determinada por las partes, ya que de su interpretación no es posible concluir si el día de descanso lo gozará el trabajador dentro de la semana siguiente.

Por otra parte, no especifica la forma en que sería retribuido el día de descanso dominical laborado.

Aunque en la práctica conocemos que normalmente el trabajador no disfruta de este descanso obligatorio y que además - se le paga como día normal de trabajo.

La alusión a los gastos que correrán por cuenta del em -- pleador extranjero, debieran ser los que señala el artículo - 28 fracción I inciso b) de la Ley Federal del Trabajo, y de - los que solo se hace mención en el contrato por concepto de - transportación aérea de ida y retorno, transporte al lugar de prestación de servicios y su regreso definitivo al punto de - partida para regresar a su país.

De tales conceptos es pertinente asentar que los gastos - no debieran producir deducciones al salario del trabajador, - debiendo éste recibir su salario íntegro, según lo especifica el mencionado artículo; y no como lo estipula la tercera par - te cláusula 2 referente a la deducción al salario por concep - to del traslado, la que obliga al trabajador a aportar al em - pleador entre 16 y 70 dls. c. por este concepto.

Respecto a la segunda parte, cláusula 1 inciso b) subinci - sos i), ii), relativas a las deducciones que sean requeridas - conforme al contrato, se hace necesaria la observación de que los términos utilizados en dicha cláusula, son generales, por lo cual resultaría requisito indispensable, enunciar y funda - mentar legalmente los conceptos por los cuales dichas deduc -

ciones serán efectuadas.

Lo anterior en razón de que las deducciones a que se refiere la ley de Canadá en Materia de Seguridad Social, opera para los trabajadores canadienses que no tienen la clasificación de temporales, puesto que se refieren al Seguro de desempleo, pensión por invalidez, pensión para vejez, etc., derechos a los que no tiene acceso el trabajador migratorio; de tal suerte el Estado de Canadá, carece de facultades para practicar los mismos descuentos de los súbditos canadienses a los trabajadores migratorios temporales mexicanos, aunque estos tengan la calidad de "habitantes" del "territorio" de Canadá, misma que se puede comparar con la característica migratoria de no inmigrante, señalada por nuestra Ley General de Población.

En razón de que los trabajadores extranjeros deberán gozar en el país en que prestan sus servicios, de las mismas prestaciones que las Instituciones de Seguridad y Previsión Social otorguen a sus nacionales, es importante que el Gobierno Canadiense otorgue la referida prestación a la que hace referencia la legislación laboral mexicana en su artículo 28 -- fracción I inciso c). Respecto a este punto, el contrato para los trabajadores agrícolas mexicanos hace referencia a dicha prestación en la cuarta parte de la cláusula 2 inciso c).

Conviene aclarar sobre el particular, que la cantidad -- que corresponda al seguro, mediante el cual los trabajadores-- obtendrán una compensación como consecuencia de daños personales o enfermedades de trabajo, no podrá ser inferior a la cantidad que por concepto de indemnización por riesgo de trabajo se deba pagar al trabajador conforme a la legislación laboral de México.

Además se requiere informar al trabajador acerca de la - obtención del seguro médico para enfermedades o accidentes no profesionales, y de los centros a los que deben de acudir en- caso de que les ocurra alguno de ellos, toda vez que no cuen- tan con seguro médico asistencial por parte de los empleado-- res.

En relación al mismo apartado IV en su punto 4 preveé lo referente a la terminación de la relación de trabajo imputa - ble al patrón, ya sea por incumplimiento de sus obligaciones- o por pérdida de cosecha o conclusión del trabajo antes de la fecha señalada, de acuerdo a esta cláusula el trabajador de - biera recibir una cantidad igual al salario que hubiera reci- bido al término de su contrato, no obstante esta cláusula no- se cumple, a pesar de que el trabajador paga una prima por -- concepto de seguro de desempleo.

Hasta aquí hemos visto que la parte inicial del contrato

se apega a lo dispuesto por el artículo 25 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, al establecer el domicilio del patrón en Canadá. Más en virtud de lo asentado en el artículo 28 fracción II de la citada ley, el patrón también deberá señalar domicilio dentro de la República Mexicana para los efectos legales que puedan derivar del ejercicio del contrato, si tuación que no se encuentra prevista en el contrato-tipo.

Una vez que se cumpliera lo anterior en el contrato tipo, el documento se deberá someter a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, debiendo ser firmado igualmente por el Cónsul Canadiense a efecto de que tales con diciones de trabajo se presenten al personal de Migración, -- apegándose así a lo previsto en el artículo 79 de la Ley Gene ral de Población.

Del estudio efectuado se desprende que el contrato-tipo y en sí el Programa de trabajadores mexicanos en Canadá suscita una oportuna revisión, donde se debiera estudiar de acuerdo a las condiciones actuales de beneficio para los trabajadores - mexicanos, sus familiares y su comunidad, y de las considera- ciones jurídicas planteadas, la conveniencia de no solo conti nuar sino ampliar el Programa.

Es cierto que la prosecución del Programa no depende en - ningún momento del hecho de que los trabajadores sean contra-

tados en México, mediante el procedimiento previsto por la -- Ley Federal del Trabajo. Ni tampoco el hecho de que la contratación se ha llevado a cabo en territorio canadiense y apegada a los principios enunciados del Memorándum de Entendi -- miento plasmadas en el contrato-tipo, ya que estas irregulari -- dades se pueden ir modificando a través de las revisiones -- que a tal efecto se efectúan anualmente, únicamente se hace -- necesario adoptar una posición más firme en las negociaciones con el Gobierno Canadiense.

Otra corriente, no sabemos si menos conocida, se refiere -- a aquellos trabajadores migratorios mexicanos que son contratados de forma individual por compañías extranjeras, norteamericanas principalmente, las que se encuentran asociadas a su -- vez con otras mexicanas (Servicios Profesionales de Construc -- ción, S.A. e Ingenieros Civiles Asociados de México, S.A.) -- quienes se encargan de contratar al connacional, para que salga a laborar a países como Venezuela, Arabia Saudita, Egipto -- y Kuwait. Donde se les ocupa como obreros de la industria de la construcción y petrolera de las respectivas naciones.

- Contratación Individual a Arabia Saudita.

En el caso específico y para cubrir el presente trabajo -- estudiaremos la migración que constituye el desplazamiento de trabajadores mexicanos a el Reino de Arabia Saudita, por te--

ner, entre otras razones, la modalidad de ser una contratación individual, totalmente al margen de la legislación de migración mexicana, además de que este fenómeno que no escapa del conocimiento del propio Gobierno Mexicano y hasta de la Organización de las Naciones Unidas, sin que se haya propuesto ninguna solución al respecto.

La historia de Arabia comienza en el siglo VII con la aparición del profeta Mahoma; sin embargo, es en 1932 que se constituye el Reino de Arabia Saudita, el cual, por su ubicación geográfica dentro de la Península en medio del desierto, tiene una agricultura muy pobre (dátiles, cebada y café) y su ganadería se reduce a ganado lanar, camellos y caballos. No obstante hoy en día su economía se centra en la explotación de sus yacimientos petrolíferos, lo que, de acuerdo a sus reservas comprobadas de petróleo, lo situa en el 1er. lugar del mundo.

Sin embargo, su adelanto económico no corresponde a su nivel cultural. Tienen petróleo y dinero a manos llenas, pero no saben como emplearlo; los cambios de posición se producen de la noche a la mañana, por lo que no tienen tiempo de asimilarlos.

En Arabia es indispensable la mano de obra extranjera porque los sauditas no saben ni quieren desempeñar el oficio - -

obrero, el que consideran denigrante, además todos los sauditas reciben una pensión del gobierno por desempeñar cargos de policías civiles o religiosos. Comida tampoco les falta pues hasta los más pobres tienen ovejas y camellos para comer.

Para los sauditas primero es Alá, luego el Rey, los niños, los hombres, los ancianos y por último las niñas y las mujeres.

Las mujeres sauditas tienen prohibido hablar con extraños, en público y ni siquiera pueden hablar por teléfono.

El llamado a rezar se hace por altoparlantes instalados en las mezquitas, de las cuales hay una en cada manzana, toda vez que el Corán exige que se rece 5 veces al día, y al oírse el llamado a los rezos se paralizan todas las actividades.

Por razones religiosas, en Arabia Saudita está prohibida la televisión, la venta de alcohol y la prostitución.

Durante los 40 días del Ramadán, período sagrado del año, los sauditas no hacen nada, no comen, no duermen, no trabajan sino hasta después del atardecer.

Con este pequeño marco podemos ver claramente que entre Arabia Saudita y México, existen grandes diferencias políticas, sociales y religiosas, además del idioma. Cambios para-

los cuales los trabajadores mexicanos no estaban preparados.

El 28 de octubre de 1976 el Sr. John M. Connolly, de nacionalidad estadounidense, en representación de Harbor Engineering and Construction, solicitó se le autorizara la contratación de trabajadores mexicanos que prestaran sus servicios en Arabia Saudita a saber :

1,200 obreros de la construcción.

200 supervisores para mandos intermedios.

100 auxiliares especializados (cocineros, recamare
ros, afanadores).

Así como profesionales y técnicos :

Gerente de Relaciones Humanas, dentistas, médicos, enfermeros y otros.

Se ofrecieron, para tal efecto, altos salarios y "todas las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo establece"; por períodos de contratación mínima de un año y con opción a más tiempo.

Esta propuesta fue bien vista por los funcionarios mexicanos, argumentando que los trabajadores de la rama de la construcción habían sido los más afectados en cuanto a las posibilidades de ocupación con motivo de la flotación de nue

tra moneda. (25)

A este efecto se designó a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y de la Dirección General del Servicio Público del Empleo para que intervengan en la elaboración de -- los contratos relativos y se investiguen las condiciones de -- trabajo.

Y es, hasta casi un año después, cuando se les remite a -- los interesados en la contratación un ejemplar del contrato -- tipo que fue elaborado con ese fin.

Sin embargo, para esas fechas ya se encontraban trabajando en Arabia Saudita más de mil trabajadores, los que habrían sido contratados clandestinamente por la empresa Servicios -- Profesionales Construcción, S.A.

Esta Compañía a través de anuncios en los periódicos reclutaba a los trabajadores y ya en sus oficinas, tras una breve explicación, señalaba a los interesados en trabajar en el extranjero cuales eran las condiciones de trabajo por las que se normarían, así como de las condiciones de clima y vida a -- los que estarían sujetos.

Irresponsablemente no les formularon exámenes psicológicos ni de aptitudes a los trabajadores y mucho menos se les -- informó de las condiciones geográficas del lugar a donde pres

tarían su servicios.

En estas condiciones ambientales y de ubicación en abril de 1977 fueron contratados 800 obreros de la construcción (albañiles, carpinteros, electricistas, plomeros, etc.).

La empresa Servicios Profesionales Construcción, S.A., - únicamente era intermediaria en la contratación (agencia de colocación) toda vez que originalmente una compañía constructora Belga era quien tenía el contrato con el gobierno Saudita para construir un hospital y una ciudad para la Guardia Nacional en Dajaran, a 35 Km. de Riyad, la capital.

Los trabajadores mexicanos firmaban un contrato por un año, el cual les presentaban en español, conociendo así perfectamente las condiciones de trabajo.

Firmado el contrato, la empresa Servicios Profesionales, requería al trabajador los documentos necesarios a fin de tramitarles su pasaporte de turista, así como las visas respectivas.

Después de un breve examen médico y la aplicación de la vacuna obligatoria, los citaban en el aeropuerto de la Ciudad de México a una fecha y a una hora fija, donde les entregaban su boleto para abordar el avión que los llevaría a Bélgica, - vía Montreal.

Al arribar a Bélgica, nuevamente la empresa Servicios Profesionales a través de las oficinas que para el efecto instalaron en esa ciudad, recogía los pasaportes de los trabajadores y los llevaba a la Embajada de Arabia Saudita para tramitar las visas de trabajadores.

Es oportuno señalar que el Reino de Arabia Saudita no permite la entrada a su territorio de extranjeros en calidad de turistas, la única forma de traspasar las fronteras es con visa de trabajador para lo cual en la Embajada ante la que se tramita la visa retiene temporalmente el pasaporte, los que les devuelven en el momento de abandonar el país al término de su contratación, manteniendo así en estrecho control de la emigración de mano de obra.

Las condiciones de trabajo al decir de algunos trabajadores era buena, laboraban jornadas de 8 horas al día discontinuas, esto es de 5 a 11 de la mañana y de 4 a 8 por la tarde, lo anterior en razón de que el campamento en el que trabajaban estaba en pleno desierto y en ese lugar la temperatura -- llegaba a 52 grados centígrados al sol y 48 grados centígrados a la sombra durante el medio día, pagándoles alrededor de 250 pesos mexicanos por hora. (26)

El pago se hacia en la moneda del cuño corriente, el Saudi Reals el cual equivalía en aquel tiempo a \$ 3.44 por dólar --

lar, motivo por el cual la mayoría de los trabajadores cambiaban su dinero a dólares para que, a su regreso, lo hicieran a pesos mexicanos, ampliando así sus ganancias.

El pago era semanal para los obreros y quincenal para los supervisores y técnicos.

Cabe mencionar que, al firmar el contrato en México, establecían la forma en que deseaban se les hiciera su pago, esto es:

- Recibir ellos directamente todo su salario.
- Recibir ellos la mitad del salario y la otra mitad que les fuera entregada a sus familiares en México a través de la empresa Servicios Profesionales.
- Que les fuera entregado a sus familiares el total de su paga, toda vez que poco necesitaban gastar, o bien.
- Que les entregaran a ellos una mínima cantidad para sus gastos personales y el resto a sus familiares.

Las últimas 3 opciones no les convenían por la conversión de moneda, toda vez que a sus familiares les pagaban en moneda mexicana.

El salario por el cual salían contratados se los iban aumentando a razón del 30 por ciento cada 3 meses, esto es al término de un año les pagaban casi el 100 por ciento más del salario original.

La compañía belga puso a disposición de los trabajadores módulos habitacionales de material aislante pre-fabricado, cada uno compuesto por 10 departamentos y con todas las comodidades. En cada departamento estaban acomodadas 6 personas en 3 literas con sus respectivos buros y lockers con llave, además de salón de juegos, billares, pin-pon, música mexicana, futbolitos. Los organizaron en equipos de futbol y beisbol, les pasaban películas mexicanas y hasta les acondicionaron un aparato de televisión con video-cassetteras, donde les pasaban programas de televisión grabados en México, así como de información noticiosa continúa, tenían, además, servicios médicos permanentes y clases de inglés por las noches.

Los obreros y supervisores vivían en el mismo campamento, el cual se encontraba cercado para protección de los mismos sauditos. Solo tenían un control de entrada y salida de los trabajadores; los técnicos y profesionales tenían su lugar de residencia en una villa cercana a la capital, donde las condiciones de hospedaje eran similares.

Los trabajadores que vivían en el campamento tenían ser -

vicio continuo de transporte gratuito durante sus horas de --
descanso para poder ir y venir a la ciudad cuando les fuera --
necesario.

La alimentación era inmejorable toda vez que todos los --
alimentos eran de importación, lacteos de Holanda, galletas y
dulces de Inglaterra, carne de Alemania, verduras y frutas de
Australia, chile, tortillas y hasta sus famosas "pollas" je --
rez y huevo por las mañanas, lo que era preparado por cocine
ros mexicanos, y todo a su disposición en grandes cantidades,
dentro del mismo campamento se encontraba el comedor.

Trabajaban semana inglesa y gozaban con 10 días de vaca --
ciones pagadas cada 3 meses, fecha en la que por disposición--
de las leyes de migración Sauditas, tenían que abandonar el --
país a fin de renovar sus visas. La primera salida era a el --
Cairo o Pakistán, la segunda a Italia, Francia, Grecia, --
etc. y dependiendo de la jerarquía del trabajador. La oportuni
dad de escoger el lugar para viajar, variaba, siempre y cuan--
do fuera a un país con el que existieran relaciones diplomáti
cas, para tramitar su nueva visa.

No había en el lugar de trabajo zonas de prostitución ni--
cantinas , y el trabajo se realizaba conjuntamente con bel --
gas, y enemitas, pakistánis, coreanos, colombianos, venezola --
nos, guatemaltecos, etc.

En términos generales podemos afirmar que las condiciones de trabajo eran excelentes e inclusive superaban en mucho las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo mexicano.

Podríamos pensar que esta aparente panacea para los trabajadores emigratorios, sería una solución más para los problemas de desempleo de los nacionales y que se requeriría únicamente ajustar la emigración dentro de las leyes mexicanas.

Un problema grave que se suscitó y que no fué previsto -- por la empresa contratante, fue el hecho de que los trabajadores seleccionados no tenían la calificación mínima requerida para el desempeño de su trabajo o que, por lo menos, los conocimientos de los trabajadores se ajustaran a las necesidades de la compañía constructora, toda vez que sobre la práctica -- sucedía que un obrero se contrataba como simple electricista, actividad que realizaba comunmente en México y una vez ubicado Arabia Saudita se le exigía que supiera interpretar planos de instalaciones eléctricas: esto motivó muchos problemas y -- descontentos por parte de la constructora belga, además de -- quejas constantes del gobierno saudita por el retraso de las obras y, según los propios trabajadores, "el Rey les mandaba memorándum a cada rato" diciéndoles que se estaban portando -- mal y no trabajaban.

No obstante, este problema era menos grave, en relación a

la inadaptación que sufrieron los mexicanos al enfrentarse a una cultura tan extraña a sus ojos.

Este problema fué previsto con oportunidad por la Organización de las Naciones Unidas, organismo que tuvo la precaución de contratar a un doctor especialista en relaciones humanas, el Dr. Luis Carlos Chávez, para que éste, aprovechando la coyuntura, se contratara como médico de los trabajadores mexicanos y realizara un "Estudio psico-social del mexicano en otro medio", esto es, el mexicano vs. el mexicano comparado con otros latinos. (27)

Es difícil de creer la inadaptación que nuestros connacionales sufrieron sin que nadie, ni la O.N.U. interviniera en su favor a fin de evitarles, en el mejor de los casos, la pérdida de la cordura.

Del estudio realizado, mismo que aún no se publica, se desprende que los trabajadores mexicanos tuvieron cambios en su personalidad, como el hecho de que la mayoría de ellos se volvieron homosexuales, al grado de prostituirse con los propios árabes, toda vez que para ellos está bien vista esta actividad. Algunos tenían relaciones amorosas fijas, con árabes muy ricos, quienes además de pagarles en efectivo, les regalaban joyas muy finas.

Otros más presentaron síntomas claros de neurosis y de -- enajenación mental, exigiendo que les devolvieran sus papeles para regresar a México de inmediato, ya fuera "en tren, ca -- mión ó aunque fuera nadando", argumentando que extrañaban a su mamá o que sabían con certeza que su esposa los engañaba.

Así también surgieron casos de esquizofrenia, locura, de -- serción, robo, etc.

Además siempre vivían con la constante tensión de que, por cualquier motivo, les fueran a cortar las manos o la cabeza; -- pues es sabido que los árabes así castigan a los infractores -- del Corán. Este temor aumentaba al comprobar que este tipo de espectáculos se repetía todos los jueves por la noche cuando -- se anunciaba por autoparlantes que al día siguiente serían -- ejecutadas varias personas por haber matado, robado o cometido delito mayor contra el rey o la nación, estando conscien -- tes los trabajadores mexicanos de lo poco respetuosos que -- eran de las costumbres del país, y de que como no se conse -- guía con facilidad el alcohol, ellos se las ingeniaron para -- destilar un licor de manzana parecido a la sidra y, en ocasio -- nes conseguían hasta whisky de contrabando.

Toda esta situación hizo famosos a los mexicanos den -- tro del campamento, además de sus constantes borracheras, -- pleitos e irresponsabilidad para el trabajo.

No estaba permitida la organización de los trabajadores, porque el regimen de monarquía saudita no permite la formación de sindicatos, hecho que consideran un acto comunista.

En Arabia Saudita el patrón no es más que un representante del Rey, y el trabajador que está en contra del patrón está en contra del Rey, y se le puede encarcelar.

Este fué el último conflicto que enfrentaron nuestros connacionales, toda vez que, presos por la psicosis de la deserción, tuvieron la ocurrencia de constituir un sindicato que "defendiera sus derechos" y en actos de sabotaje organizaron huelgas.

Cuando el conflicto amenazaba en tomar grandes proporciones se apersonaron dos representantes tanto de la Secretaría de Relaciones Exteriores como de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a ofrecer protección a los trabajadores.

Esta actitud fué insólita pues, como se sabe, no existen relaciones diplomáticas entre aquel país y México, por ello la "protección" ofrecida quedaba en entre dicho, sólo que esto no lo sabían nuestros mexicanos, quienes agradecidos por su presencia, no repararon en gratificar a sus benefactores, y estos, al marcharse, salieron con dinero y cargados de todo tipo de aparatos electrónicos que los mismos trabajadores les

obsequiaron, no sin antes recibir promesas de que resolverían su situación.

Es oportuno señalar que no existen antecedentes documentales en los archivos de estas dependencias que corroboren la visita de sus respectivos representantes y, al decir de los propios trabajadores, no saben como ni si alguien los mandó llamar.

También debemos señalar que en esa época (1977) el Cónsul Mexicano acreditado en el Cairo, Egipto, era Arabe el cual no habla el idioma español, ni conocía México.

Tras el hecho de que los trabajadores mexicanos decidieron organizarse en sindicato, las autoridades sauditas acordaron expulsarlos de inmediato del país, rodeando el campamento de soldados que registraban a los obreros mexicanos como si estuvieran en un campo de concentración.

La partida se produjo después de 8 días, tiempo durante el cual fueron instalados en un hotel custodiado noche y día por soldados, el retraso, al parecer, se debió a la tardanza de los trámites burocráticos para la devolución de sus pasaportes.

Del estudio que realizó el Dr. Luis Carlos Chávez para la O.N.U. se concluye que una vez instalados los mexicanos en su lugar de origen, les pueden quedar dos opciones de comportamiento.

La primera.- El crecimiento universal de la mente. -
(el super hombre); o bien

La segunda.- Una total inseguridad conservando todas las desviaciones que adquirieron.

Se presupone, sin que se haya podido comprobar porque el estudio no lo previno, que en el caso del trabajador mexicano debido a su ignorancia y a su inadaptación al medio, necesariamente quedará marcado con todas las desviaciones que vivió, mismas que adecuará a su medio real, con el consecuente trastorno del ambiente familiar y social.

No existen datos del aprovechamiento económico que pudo gozar su familia ni su comunidad pues como se apunto, el Gobierno Mexicano siempre se mantuvo al margen.

Sabemos, por breves notas periodísticas, que en el año de 1979 la Compañía Saudi Arabia Construcción (28), requería de contratar mano de obra mexicana.

Ignorando si se llevó a efecto nuevamente este tipo de --

contratación. Sin embargo, no sería remoto suponer que así - haya sucedido y que inclusive, a la fecha, siga la emigración de trabajadores mexicanos hacia ese país, toda vez que las -- condiciones de desempleo en México han ido en aumento.

Hasta aquí hemos hablado de la forma de contratación de - los trabajadores mexicanos a Arabia Saudita, sobre las condiciones de trabajo que se conocen por referencia y de la in - adaptación al medio que sufrieron nuestros connacionales.

Es entonces oportuno destacar las disposiciones que, de - acuerdo con las leyes nacionales, no se cumplieron.

De la Contratación :

De acuerdo con la Ley General de Población no se cumplió - con los artículos 79 y 80, mismos que establecen los requisitos para que un trabajador emigratorio pueda abandonar el - - País, así como la forma en que se deberá efectuar el transla - do colectivo. Como sabemos los trabajadores mexicanos abando - naron el País con pasaporte de turistas, y el artículo 118 se - ñala las sanciones a las que estarán sujetos quienes infrin - jan estas disposiciones.

El Reglamento de la misma ley establece, en su artículo - 80, que ninguna agencia de contratación colectiva de trabajado - res mexicanos podrá establecerse sin acuerdo de la Secretaría de

Gobernación y, en todo caso, podrá operar bajo la vigilancia de la misma dependencia.

En este supuesto se encuentra la empresa Servicios Profesionales Construcción, S.A., misma que fungió como agencia de contratación colectiva sin tener el acuerdo previo para su -- función.

De las Condiciones de Trabajo :

El artículo 123 Constitucional en su fracción XXVI prevé el caso en que un trabajador mexicano salga a prestar sus ser vicios al extranjero, señalando que el Contrato de Trabajo de berá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Unión a donde se vayan a prestar -- los servicios.

En este punto conocemos que el trabajador mexicano firmó un contrato de trabajo, pero no se sabe si éste fué legalizado ante alguna autoridad municipal; lo que si es cierto es -- que entre México y Arabia Saudita no existen relaciones diplo máticas de donde se deriva que este contrato de trabajo no pu do ser firmado por el Cónsul respectivo.

La Ley Federal del Trabajo, que rige las relaciones de -- trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A de la -- Constitución; no podía dejar de preveer la contratación de --

trabajadores mexicanos al extranjero, por lo que en los artículos 28, 29, 31 y 32 expresan la forma en que debe efectuarse ésta.

Del artículo 28 específicamente podemos decir, que si -- bien es cierto que las condiciones de trabajo se hicieron -- constar por escrito, también lo es que no consta que cumplan con los supuestos a que se refiere el artículo 25 de la misma Ley.

Es cierto que los gastos de transporte, repatriación, -- traslado y alimentación del trabajador fueron cubiertos por -- la empresa contratante, pero ignoramos si del salario del trabajador se le hacían deducciones por estos conceptos.

En relación a las Instituciones de Seguridad y Previsión-Social en Arabia Saudita no tenemos mayor información, pero -- conocemos que los trabajadores mexicanos estuvieron bajo una -- constante supervisión médica, la cual no reporta enfermedad -- o accidentes de trabajo.

Por lo que se refiere a que las condiciones de trabajo hu bieran sido aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya Jurisdicción se celebró, podemos afirmar -- que por lo menos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esta Ciudad de México, no consta en sus archivos el de-

pósito de esta documentación, de donde concluimos que no se cumplieron con los demás supuestos del mismo Artículo 28 de la Ley de la Materia, como garantizar con una fianza o depósito en alguna institución bancaria el cumplimiento por parte del patrón de las obligaciones contraídas.

La misma Ley Laboral faculta a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) en su Artículo 539 Fracción II punto d; para intervenir en coordinación con las dependencias competentes en la contratación de nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero.

Como hemos afirmado, la contratación de trabajadores mexicanos al Reino Saudita no fué en ningún momento desconocida para ninguna de las dependencias involucradas, todos de una forma u otra conocieron de esta contratación, pero no existen antecedentes que nos hagan suponer su intervención directa o indirecta en favor de los trabajadores mexicanos.

Hasta aquí hemos analizado tres diferentes características de la emigración de trabajadores mexicanos, los convenios de braceros a Estados Unidos de América; el Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos a Canadá y la contratación individual a Arabia Saudita, por lo que se refiere a los dos últimos estudiamos con detenimiento los instrumentos que les dan origen, así como su validez jurídica conforme a las dife-

rentes disposiciones que regulan la emigración de trabajadores nacionales.

En este punto surge un interesante cuestionamiento que en Derecho Internacional se denomina el conflicto de leyes; que si bien es cierto no es materia de este trabajo, no por ello debe dejarse pasar por alto, toda vez que en un momento dado puede ayudar a resolver cualquier controversia que pudiera -- surgir entre México con Canadá o Arabia Saudita en razón de -- la contratación de nuestros mexicanos a cualquiera de esos -- dos países.

Como sabemos el derecho tiene un ámbito de validez especial de aplicación y el llamado conflicto de leyes surge cuando existen dos puntos de conexión que ligan una situación jurídica concreta con las normas jurídicas de dos o más Estados. (29)

Por lo que se refiere al espacio o territorialidad de una norma jurídica, debemos aceptar la aplicación de una norma vigente en el territorio de otro Estado, con la salvedad de que el poder público del lugar de aplicación permita la aplicación de la norma jurídica extranjera (extraterritorialidad). Situación que estudia el Derecho Internacional.

A efecto de resolver sobre el conflicto de leyes en el es

pacio existen diferentes doctrinas :

- La Escuela Italiana (Antigua), cuyos principios-
son :

1.- Debe darse a cada Ley el imperio que le cor-
viene según su naturaleza.

2.- Por la forma de los actos, rige la ley del lu
gar.

- La Escuela Francesa (siglo XVI) sostiene que:

1.- En el lugar debe seguirse las costumbres del-
mismo para inmuebles y herencias.

- La Escuela Holandesa (Doctrina Territorial) pos-
tula que :

1.- Las leyes de cada Estado reina en su territo-
rio y rige a todos los súbditos.

2.- Los súbditos son los que están dentro del te-
rritorio temporal o definitivamente.

3.- Los Jefes de Estado por cortesía pueden apli-
car en su territorio, otras leyes.

- La posición Anglo-Americana (doctrina territo - -

rial) admite que :

- 1.- La ley extranjera se aplique por cortesía, para ella no existe conflicto de leyes y el domicilio es una base en caso de conflictos de leyes.(30)

En el caso específico de nuestro trabajo, podemos afirmar que por lo que se refiere al Programa con Canadá, es el Memorandum de Entendimiento en su cláusula 9 el que prevee la posible solución de un conflicto de leyes al señalar que " cualesquiera disputa que surjan al llevar a cabo este arreglo se rán resueltas mediante consultas entre ambos gobiernos ". Es to quiere decir que sobre la base de que los dos países están de acuerdo de resolver el conflicto en forma bilateral, este no se somete al tribunal de la Haya.

Por lo que se refiere a la contratación de nacionales al Reino de Arabia Saudita, si bien es cierto hasta la fecha no han surgido ningún reclamo por parte de los trabajadores mexi canos contra los empleadores belgas, en el supuesto que esto - sucediera, se debe de partir de la forma misma en los trabaja do res fueron contratados y si se cumplieron con los supuestos que las leyes mexicanas tienen al respecto, para posteriormen te definir la norma conflictual que señale los preceptos lega les que han de aplicarse en el caso concreto.

podemos afirmar que en el supuesto de que no se llegará a un acuerdo bilateral en este caso, éste se resolvería a través de los convenios y recomendaciones que pudiera emitir la Organización Internacional del trabajo si la particularidad de que se trate hubiera sido suscrita por ambos países y de no ser así, el conflicto se resolverá en el Tribunal Internacional de Justicia.

No obstante este organismo no sanciona directamente, por no existir un ordenamiento de derecho internacional de acatamiento universal, por lo que se vé, imposibilitado de intervenir en la soberanía de los Estados.

Sus resoluciones en todo caso son de tipo político, por lo que únicamente podrá sugerir a otros Estados la implementación de restricciones al país que le fuera negativo el fallo y que se negará a acatarlo.

C I T A S

- (1) En 1973 fueron admitidos legalmente en Estados Unidos, 70 141 mexicanos; en ese año el número de inmigrantes legales mexicanos sobrepasó el total de los inmigrantes procedentes de cualquier otro país del mundo.
- (2) Julián Zamora.-
"Inmigración Mexicana", ponencia presentada en la Conferencia sobre Economía y Educación, perspectivas para los mexico-americanos.
- (3) Investigaciones sobre Indocumentados.
 - a) CENIET.
Análisis de algunos resultados de la Primera Encuesta de Trabajadores mexicanos no documentados devueltos de los Estados Unidos.
Oct. 23 - Nov. 7 de 1977.
 - b) Canto, María Amparo.
La Emigración de Mexicanos no Documentados hacia los Estados Unidos.
Revista Mexicana del Trabajo. Tomo V (7a. Epoca) Nos. 2, 3, Abril - Septiembre, 1975.
 - c) CENIET.
Informe Final : Los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos (Encuesta Nal. de Emigración a frontera norte del País y a los Estados Unidos ENEFNEU).
Versión Preliminar para discusión interna.
México, D.F. Febrero de 1982. No publicado.
 - d) Zazueta, Carlos H.; Zazueta César.
En las Puertas del Paraíso.
Colección Foro Laboral, Serie Varios No. 3.
Editorial Popular de los Trabajadores S.T.P.S.
México, 1981.

- (4) Guzmán Ferrer, Martín L.
El Canadá Política y Economía.
Fondo de Cultura Económica. Archivo del Fondo No. 5
México 1973, Pág. 12.
- (6) Bernard, Andri.
La Potiqué en Canada el au Québec. Montreal, les - -
press de L'Université du Québec, 1976. Pág. 30.
- (7) Ibidem Pág. 31
- (8) Canadá Cien Años 1867-1967.
Ottawa, Impresor de la Reina.
1967. P. 85
- (9) Ibidem
- (10) Guzmán, Ferrer, Martín L.
Opus Idid. Pág. 11.
- (11) Posibilidad de negociar un Acuerdo con Canadá para -
reglamentar la contratación de trabajadores Mexica -
nos.
Archivo de Trabajadores Migratorios.
Dirección General de Serv. Consulares.
Secretaría de Relaciones Exteriores.
México, Agosto de 1973.
- (12) Tratados y Convenciones vigentes entre los Estados -
Unidos Mexicanos y Otros Países.
Secretaría de Relaciones Exteriores.
México, 1978.
- (13) Política Exterior 1970 - 1976.
IV Informe de Gobierno, Documentos de la Repúbli -
ca.
- (14) Informe de las Conversaciones para la revisión del -
Memorándum de Entendimiento entre los Gobiernos de -
los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá
relativo a la admisión en Canadá de Trabajadores --
Agrícolas Migratorios Mexicanos y Contrato de Traba--
jo.
Exp. II/666.2 (72:71) "74/1
Archivo de Trabajadores Migratorios.
Dirección General de Servicios Consulares.
Secretaría de Relaciones Exteriores.

- (15) Acuerdo de Trabajo en Canadá con Trabajadores Agrícolas de México.
Versión en español, 1979, proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- (16) Fracc. II del artículo 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- (17) Resultados de la Encuesta Piloto, correspondiente al Programa de Admisión y Contratación de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá.
Oficina de Mercados Laborales Extranjeros.
Dirección del Empleo. S.T.P.S.
México, 1979.
- (18) Rodríguez Cano, Macedonio.
Presidente Municipal.
Carta de Agradecimiento a la Oficina de Trabajadores Migratorios de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por la oportunidad que se les dió a los trabajadores campesinos de esa localidad de participar en el Programa de contratación a Canadá.
San Sebastián Nicananduta, Oaxaca.
México, Julio de 1980.
- (19) Datos proporcionados por la Oficina de Trabajos Migratorios.
Dirección del Empleo. S.T.P.S.
México, 1982.
- (20) Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo XXXIV Europeo Americana.
Espasa-Calpe.
Madrid, Barcelona, 1964.
- (21) Ibidem
- (22) Ibidem. Tomo XXXVIII.
- (23) Trueba Urbina, Alberto Lic.
Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada
33a. Edición. Editorial Porrúa. México, 1977.
- (24) Versión en Español, proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores.

- (25) Contratación de Trabajadores Mexicanos a Arabia Saudita.
Exp. 9/2058/2
Dirección General de Asuntos Internacionales.
Dirección Jurídica de la S.T.P.S.
- (26) Información proporcionada por los señores Florencio Peña y Pedro Quiroga al solicitar ante la Oficina - de Trabajadores Migratorios de la Secretaría de Trabajo se les incluyera en el Programa a Canadá y por el Dr. Luis Carlos Chávez quien me concedió una entrevista el 3 de agosto de 1982 en su consultorio - sito en Anatole France # 319.
Col. Polanco, México, D.F.
- (27) El estudio de referencia se encuentra en proceso de publicación por la O.N.U.
Según versión del Dr. Chávez.
- (28) El Sol de México, 3 de abril de 1979 y
Excelsior 2 de febrero de 1979.
- (29) Arellano García, Carlos. Derecho Internacional Privado.
Editorial Porrúa México, 1980. P. 536.
- (30) Ouilla Mandujano, Manuel.
Teoría del Derecho.
5a. Edición, Cd. Universitaria. Coyoacán.
México 1982. Págs. 357, 358.

Después de un estudio de las migraciones a nivel internacional de la mano de obra, del enfoque que estos desplazamientos han tenido en los organismos internacionales y del breve análisis de algunas corrientes emigratorias de trabajadores -- mexicanos, así como las disposiciones legales aplicables, nos llevan a las siguientes :

C O N C L U S I O N E S

1.- Los desplazamientos de mano de obra a través de la historia han sido un fenómeno internacional, el cual se deriva de los problemas económicos, políticos y sociales que enfrentan los trabajadores en su lugar de origen, los que los obligan a emigrar en busca de mejores perspectivas de vida y atraído por la posibilidad de mejores salarios.

México como país tercermundista no escapa de los polos de atracción que generan los países industrializados sobre sus trabajadores, en su mayoría personas desempleadas o subempleadas.

2.- La emigración de trabajadores, no solo se caracteriza por problemas socio-económicos o políticos, también incluye el ámbito jurídico, toda vez que el trabajador al transpasar las fronteras de un Estado ya sea de manera legal o ilegal, --

queda sujeto a la soberanía del Estado al que se dirija.

Además, de que debido a su situación migratoria padece de las más diversas violaciones a sus derechos humanos y laborales.

Es importante entonces que las migraciones de mano de obra sean consideradas por el Derecho, a fin de evitar situaciones conflictivas entre los Estados, efectos colaterales perniciosos ó bien evitar los abusos del hombre por el hombre, garantizando así el respeto de sus derechos fundamentales.

3.- La Comunidad Internacional a través de los organismos competentes, ha considerado el problema de las migraciones de mano de obra como motivo de especial atención.

Reconociendo en la Declaración de Filadelfia, la obligación de la Organización Internacional del Trabajo que tiene en materia de migraciones de mano de obra, reiterando en el preámbulo de su Constitución: "la protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.

Este mismo organismo recomienda la firma de convenios entre los Estados, a efecto de proteger a los trabajadores migrantes mediante la igualdad de trato y oportunidades; y de vigilar y sancionar el tráfico ilícito de trabajadores migratorios.

4.- Estudiamos con detenimiento la problemática de México, toda vez que aunque nunca se ha manifestado como tal, es un país exportador de mano de obra, tanto calificada (fuga de cerebros) como de aquella que no tiene ninguna capacitación; y que las causas que la propician son básicamente la atracción del pleno empleo que les es ofrecida a los trabajadores fuera de su Patria.

5.- Por lo que se refiere a los mexicanos que desean -- trabajar en el extranjero, el marco legal de esta emigración es la fracción XXVI del artículo 123-A Constitucional, mismo que faculta a las autoridades municipales para que autorice la salida de nacionales que deseen trabajar en el extranjero.

No obstante resulta conveniente señalar que siendo la materia de trabajadores migratorios de interés nacional, esta debería ser facultad exclusiva de la Federación, con el objeto de reglamentar los movimientos de entrada y salida de mano de obra, en concordancia con los requerimientos establecidos por el Plan Global de Desarrollo, principalmente en -- los aspectos agrarios, ocupacional, de asentamientos humanos y de educación a que se refiere.

Por lo que resulta recomendable modificar el referido artículo 123 en su fracción XXVI a fin de federalizar la problemática migratoria.

En cuanto a las demás disposiciones legales aplicables podemos afirmar que no obstante que están son muy amplias, se refieren casi exclusivamente a vigilar que las condiciones mínimas de trabajo, se ajusten a lo establecido por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Del análisis de éstas disposiciones encontramos que la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero se divide en :

Contratación Colectiva.- La que se refiere a la facultad que tiene el Estado Mexicano para intervenir en la celebración de acuerdos internacionales; y la

Contratación Individual.- Es aquella pactada directamente entre el trabajador migratorio y el empleador extranjero sin la intervención directa del Estado.

6.- Ante la imposibilidad de frenar la emigración de trabajadores nacionales, debido a la crisis económica por la que atravieza el país, es conveniente entonces establecer un marco legal para regular el éxodo incontrolado de mano de obra mexicana, como son la celebración de convenios con otros Estados (no con Estados Unidos); y México tiene en su historia experiencias de este tipo.

7.- En la relación jurídica de los trabajadores migra -

torios mexicanos existen diferentes aspectos. Con Estados -- Unidos de América, lo fueron los convenios suscritos por am -- bos países.

Actualmente con Canadá los instrumentos legales que la regulan son el Memorándum de Entendimiento y el Contrato -- tipo.

8.- La naturaleza jurídica del Memorándum de Entendi -- miento se encuentra enmarcado dentro de las comunicaciones di plomáticas que integran el protocolo de cancillería y se en -- tiende como una variedad de la nota diplomática.

En cuanto que este fue suscrito por representantes -- de ambos países acreditados para ello, tiene el carácter de -- público estableciendo efectos de obligatoriedad tanto para el Gobierno de Canadá como para el de México.

Podemos afirmar que el Memorándum de Entendimiento -- comparado con la legislación nacional afecta el carácter de -- promesa para la celebración de un contrato a futuro.

Esto es el Memorándum de Entendimiento entre Méxi -- co y Canadá es un arreglo administrativo intergubernamental -- tendiente a llegar en un futuro a la firma de un tratado in -- ternacional.

Esta última aceveración es solo una apreciación personal toda vez que las fuentes consultadas no existe antecedente alguno sobre las negociaciones anteriores a la firma del -- instrumento.

9.- Por lo que al contrato-tipo se refiere, éste regula las condiciones de trabajo a que estarán sujetos los empleadores canadienses y los trabajadores mexicanos a través de la relación de trabajo que norma el propio Memorándum de Entendi -- miento.

Cabe destacar que el contrato-tipo no cumple con todos los supuestos a que se refieren los artículos 25 y 28 de -- la Ley Federal del Trabajo, por lo que éste de acuerdo con el artículo 123 Constitucional fracción XXVII inciso H. podría -- considerarse como nulo, toda vez que el contrato-tipo restringe los derechos consagrados en favor del trabajador.

10.- De las investigaciones realizadas cabe resaltar el -- hecho de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad competente en la contratación de nacionales al ex -- tranjero, se ha preocupado por que en todas y cada una de las revisiones anuales al contrato-tipo, este se vaya perfeccionando conforme lo señala el artículo 123 Constitucional y la propia Ley Federal del Trabajo.

Por lo que podemos afirmar que en mediano plazo el trabajador nacional podrá gozar de todas las garantías laborales a que tiene derecho de acuerdo a la legislación nacional.

11.- Aún como hemos visto que las corrientes migratorias de mano de obra son un sinónimo de explotación, toda vez que los trabajadores migratorios aceptan las tareas más rudas que los nacionales del país de accjida no desean desempeñar por - considerarlo denigrante.

Existe el hecho de que las condiciones de trabajo - en general y principalmente los altos salarios que perciben - en relación con la falta de empleo y de bienestar social que padecen en su lugar de origen.

Lo que justifica en todo caso la necesidad de emigrar pese al sacrificio que esto implica.

12.- La información transcrita en el caso de los trabajadores migrantes al Reino de Arabia Saudita parece novelesca, - lo es.

La razón es que no existe antecedente alguno sobre este punto; la única fuente seguida en este estudio es el resultado de la entrevista que me concedió el Dr. Luis Carlos - Chávez el 3 de agosto de 1982 en su consultorio ubicado en -- Anatole France # 319 Col. Polanco.

13.- Es conveniente destacar por último que esta situación no ha quedado al margen de las políticas gubernamentales, pues es obvio que este fenómeno afecta a todo el país y que por lo mismo se han tratado de implementar estructuras tendientes a atenuar dentro de las posibilidades las emigraciones de mano de obra, meta que no es sencilla alcanzar, toda vez que los atractivos internacionales suelen ser mayores a las oportunidades de empleo que ofrece nuestro país.

Prueba de la importancia que el problema reviste, es que por primera vez las emigraciones de trabajadores se plasman en un documento oficial tendiente a orientar y coordinar la administración pública en torno a una política de desarrollo, siendo este "El Plan Global de Desarrollo, 80 - 82".

Sin embargo el documento se enfoca, básicamente a las migraciones rurales hacia las grandes ciudades, (D.F., - Guadalajara, Monterrey), y a los desplazamientos de mano de obra hacia los Estados Unidos de Norte América.

La solución "ideal" que el gobierno de México plantea a los desplazamientos migratorios en busca de una mejor oferta de empleo son:

- Estrategias de Pleno Empleo.- Generando 2.2. millones de nuevos empleos para el bienio 80 - 82, en un

ambiente de dignidad y justicia social.

- Política de Economía General.- Consolidando la recuperación de la economía nacional, a través del desarrollo de los sectores agropecuario y de servicios - de apoyo a las industrias, elevando los niveles de - productividad y por ende los ingresos y bienestar de la población ocupada contribuyendo por esto a disminuir la migración.

- Políticas de crecimiento de la Población y Asenta -- mientos Humanos.- De acuerdo a la libertad indivi -- dual procurar la reducción del crecimiento de la población, fortaleciendo los programas de planifica -- ción familiar, a fin de lograr pautas reproductivas - y migratorias acordes con un nuevo modelo de desa -- rrollo, tendientes a lograr una distribución de la -- población más racional en el territorio nacional, -- propiciando a su vez condiciones favorables a efecto de que la población resuelva sus necesidades de sue -- lo urbano, vivienda, servicios públicos, educación, - infraestructura, vialidad y equipamiento urbano que - atraigan a los flujos migratorios.

El mismo fenómeno ocurre en las conferencias de - -
prensa que sobre el particular emite el Ejecutivo Federal, to

da vez que siempre se refiere a los "ilegales" al hablar sobre Emigraciones y Empleo ó sobre Derechos Humanos.

Es cierto que los desplazamientos de mano de obra -- ilegal, por su misma característica es de gran importancia al atenderlo, no obstante su solución es compleja, por lo que no es suficiente implementar nuevas políticas económicas ó demográficas a nivel nacional ó el pensar en la posibilidad de la firma de un convenio bilateral (lo que en alguna época funcionó) que no acogería a todos cuantos están demandando trabajo en los Estados Unidos, pues éste resolvería el problema de legitimación para unos cuantos, dejando en peores condiciones a muchos otros. Es claro entonces que la solución a este problema depende de aspectos puramente políticos, con los que ambas naciones deseen llegar a un acuerdo satisfactorio.

Sin embargo como hemos estudiado, éste no es único - problema de desplazamiento de mano de obra tanto legales como ilegales que México afronta, por lo que las soluciones que se deben concebir tendrían que ser en función de prevenir, vigilar y controlar las migraciones de los trabajadores mexicanos hacia otras fronteras.

Por otra parte se ha demostrado poco interés por -- parte del gobierno de México, en apoyar e incrementar el programa de los trabajadores agrícolas temporales migratorios al

Canadá, el cual como ya estudiamos puede servir como modelo - para reglamentar tanto nacional como a nivel internacional -- los desplazamientos de mano de obra de los mexicanos.

De las conclusiones plasmadas, producto de las investigaciones para la elaboración del presente trabajo, y ante - la importancia que el problema de la emigración de la mano de obra nacional tiene.

Surge la necesidad de trazarse una meta tendiente a - estudiar y resolver de fondo, la problemática migratoria.

Lo que aquí se propone además de Federalizar la materia de trabajadores migratorios, a efecto de poder reglamentarla, se prome la implementación de programas de orientación a los trabajadores migrantes, creando en ellos la conciencia de la colectividad, con el fin de que a su regreso al lugar - de origen, éstos se organicen dentro del régimen de sociedades cooperativas, tanto de consumo como de producción, principalmente en materia agropecuaria, a fin de que puedan aprovechar el dinero ahorrado y la capacitación que hayan adquirido dentro del país en el que trabajaron.

Esto les permitiría que ellos mismos crearan sus fuentes permanentes de empleo e incluso hacer partícipes a otros trabajadores que no hubieran emigrado.

Al obtener un medio propio de subsistencia se resol
ve ría en gran parte las causas de su emigración, logrando con -
esto que el trabajador se arraige en su localidad, con el con
si guiente beneficio y florecimiento de su comunidad.

A N E X O I

MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DE CANADA RELATIVO A LA ADMISION EN CANADA DE TRABAJADORES AGRICOLAS MIGRATORIOS MEXICANOS 1974.

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá.

RECONOCIENDO Los estrechos vínculos de amistad, entendimiento y cooperación que existen entre ellos.

DESEANDO asegurar que los trabajadores agrícolas migratorios mexicanos, a quienes se les conceda admisión en Canadá con el propósito de que sean contratados temporalmente en el sector agrícola, reciban alojamiento y remuneración adecuados, así como trato justo y equitativo mientras presentan sus servicios.

ATRIBUYENDO importancia especial a la necesidad de controlar la entrada ilegal a Canadá;

MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DE CANADA RELATIVO A LA ADMISION EN CANADA DE TRABAJADORES AGRICOLAS MIGRATORIOS MEXICANOS 1977.

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá.

RECONOCIENDO los estrechos vínculos de amistad, entendimiento y cooperación que existen entre ellos.

DESEANDO asegurar que los principios que sean reconocidos con respecto a la entrada DE ESTOS TRABAJADORES SEAN :

I.- Que los trabajadores Mexicanos sean empleados durante los periodos criticos en el sector agrícola únicamente cuando no haya trabajadores canadienses disponibles.

II.- Que los periodos temporales de reclutamiento de trabajadores mexicanos serán determinados anualmente por el Ministerio del Trabajo inmigración.

III.- Que los trabajadores mexicanos deberán recibir adecuada remuneración y alojamiento y justo y equitativo trato mien-

Han convenido en llevar cabo un programa destinado a controlar el movimiento migratorio de trabajadores agrícolas mexicanos, basado en los principios generales delineados en este Memorándum de Entendimiento, sin perjuicio de los arreglos específicos que puedan convenirse en el futuro.

1.- El Gobierno de Canadá a través de la Secretaría de Mano de Obra e Inmigración, establecerá directivas de conformidad con las leyes de migración de Canadá, para limitar la admisión en Canadá de nacionales mexicanos mayores de dieciocho años de edad que soliciten venir a este país con el propósito de ocuparse en trabajo temporal en el sector agrícola y que sean parte de un contrato de trabajo como el anexo.

Solamente aquellos nacionales mexicanos seleccionados por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos serán considerados para ser admitidos en Canadá conforme al programa establecido por este arreglo.

2.- Con el propósito de determinar qué personas solicitarán entrada a Canadá siguiendo las directivas del Gobierno de Cana-

tras cumplan con dicho empleo.

Han convenido en llevar a cabo un programa destinado a controlar el movimiento de trabajadores agrícolas mexicanos, basado en los principios generales delineados en este Memorándum de Entendimiento, sin perjuicio de lo específico que puedan convenirse en el futuro.

1.a) El Gobierno de Canadá, a través de la Secretaría de Mano de Obra e Inmigración establecerá directivas de conformidad con las leyes de migración de Canadá, para limitar la admisión en Canadá de nacionales mexicanos mayores de dieciocho años de edad que soliciten venir a este país con el propósito de ocuparse en trabajo temporal en el sector agrícola y que sean parte de un contrato de trabajo.

b) Solamente aquellos nacionales mexicanos seleccionados por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos serán considerados para ser admitidos en Canadá conforme al programa establecido por el arreglo.

2.- Con el propósito de determinar que personas solicitarán entrada a Canadá de acuerdo con sus regulaciones, el -

dá, este último observará el procedimiento siguiente :

Notificará al Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, a través de la Embajada de Canadá en México, al menos con cuarenta y cinco días de anticipación a la fecha en que los trabajadores agrícolas deban estar en Canadá, el número total que estima se requerirá en el año calendárico en curso, teniendo en cuenta que el cálculo pueda revisarse conforme a los requerimientos de mano de obra agrícola, comunicando tal revisión al Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos al menos quince días antes de la fecha de salida de los trabajadores a Canadá, en la inteligencia de que la reducción en el volumen de trabajadores no será, en ningún caso, superior al 20%, y

b) Al menos quince días antes de que se requieran los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, el Gobierno de este país notificará al de los Estados Unidos Mexicanos el número exacto de los trabajadores que se necesiten y la fecha en que deban estar en Canadá :

3.- Al recibir la información relativa al número de trabajadores agrícolas migratorios que se necesiten en Canadá, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos convocará y

Ministerio de Trabajo e Inmigración proveerán al Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos notificación del número de trabajadores requeridos por el empleador, a fin de permitir el arribo del trabajador en la fecha requerida.

3.- Al recibir la información relativa al número de trabajadores agrícolas migratorios que se necesiten en Canadá, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos-

seleccionará a los trabajadores aspirantes a ser contratados en el trabajo agrícola temporal en Canadá y notificará al Gobierno de este país, a través de su Embajada en México, el número de trabajadores que enviará, sus nombres y fechas de su llegada a Canadá.

4.- El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos asegurará que serán seleccionadas, para participar en este programa solamente personas que sean, "bona fide" trabajadores agrícolas. Además el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos suministrará a los trabajadores seleccionados un documento de identificación que contendrá :

- a).- La media filiación del trabajador;
- b).- Fotografía reciente del trabajador;
- c).- Firma y huella del pulgar derecho.

5.- El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos asegurará al Gobierno de Canadá que los trabajadores que envíe no padecen enfermedades infecciosas o transmisibles, para lo --

convocará y seleccionará a los trabajadores aspirantes a ser contratados en el trabajo agrícola temporal en Canadá y notificará al Gobierno de este país, a través de su Embajada en México, el número de trabajadores que enviará sus nombres y fechas de su llegada a Canadá.

4.- El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos asegurará que serán seleccionadas, para participar en este programa, solamente personas que sean, "bona fide" trabajadores agrícolas.

Además, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos suministrará a los trabajadores seleccionados un documento de identificación que contendrá :

- a).- La media filiación del trabajador;
- b).- Fotografía reciente del trabajador;
- c).- Firma y huella del pulgar de recho.

5.- El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos asegurará al Gobierno de Canadá que los trabajadores que envíe no padecen enfermedades infecciosas o transmi

que anexará al documento de identificación, - el certificado médico correspondiente.

6.- Los trabajadores agrícolas migrato -- rios registrados y seleccionados por el Go -- bierno de los Estados Unidos Mexicanos serán parte en los contratos de trabajo como el anexo y no se les concederá admisión en Canadá, - a menos que, en otra forma, cumplan con las - leyes de inmigración de Canadá.

7.- El Gobierno de Canadá mantendrá servi cio de acogida (reception facilities) para los trabajadores mexicanos en el Aeropuerto - internacional de Toronto o en otros aeropuer - tos que puedan designar Canadá. Todos los na cionales mexicanos que entren en Canadá con - forme al programa establecido por este arre - glo llegarán y saldrán de Canadá por vía aé - rea. Los arreglos del viaje para tales traba ja dores mexicanos serán hechos por un agente - de los patrones canadienses, teniendo en cuen ta, en la medida de lo posible, los deseos -- del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.

8.- El Gobierno de los Estados Unidos Me - xicanos nombrará una persona adecuada que ac - túe como su Agente en Canadá, con el propósi - to de que realice las obligaciones que se le -

sibles, para lo que anexará al documento de identificación, el certificado médico correspondiente.

6.- Los trabajadores agrícolas migra -- torios registrados y seleccionados por - el Gobierno de los Estados Unidos Mexica -- nos serán parte en los contratos de tra - bajo y no se les concederá admisión en - Canadá, a menos que, en otra forma, cum - plan con las leyes de inmigración de Ca - nadá.

7.- El Gobierno de Canadá mantendrá - servicio de acogida (reception facili - ties) para los trabajadores mexicanos - en el Aeropuerto internacional de Toron - to o en otros aeropuertos que pueda de - signar Canadá. Todos los nacionales me - xicanos que entran en Canadá conforme al programa establecido por este arreglo -- llegarán y saldrán de Canadá por vía aé - rea. Los arreglos del viaje para tales - trabajadores mexicanos serán hechos por - un agente de los patrones canadienses, - teniendo en cuenta, en la medida de lo - posible los deseos del Gobierno de los -- Estados Unidos Mexicanos.

8.- El Gobierno de los Estados Uni - dos Mexicanos nombrará una persona ade - cuada que actúe como su Agente en Canadá, con el propósi - to de que realice las obli

asignan en el contrato de trabajo anexo.

9.- Cualesquiera disputas que surjan al -- llevar a cabo este arreglo serán resueltas me -- diante consultas entre el Gobierno de los Es -- tados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Cana -- dá. Además, el Gobierno de los Estados Uni -- dos Mexicanos y el Gobierno de Canadá se con -- sultarán unos a otro, respecto a cualquier -- controversia que pueda surgir relativa a las -- funciones del Agente del Gobierno de los Esta -- dos Unidos Mexicanos, conforme al contrato de -- trabajo anexo.

10.- Este Memorándum de Entendimiento puede enmendarse en cualquier tiempo haciéndose -- constar por escrito la aprobación de ambos go -- biernos. Los términos del contrato de traba -- jo anexo también pueden enmendarse mediante -- la aprobación por escrito de los dos gobier -- nos.

11.- Este Memorándum de Entendimiento entra -- rá en vigor a la fecha de su firma y estará -- vigente por un período inicial de tres años y -- posteriormente continuará en vigor en forma -- automática a menos que se dé por terminado -- por cualquiera de los dos gobiernos mediante -- notificación escrita que sea comunicada al -- otro con seis meses de anticipación.

gaciones que se le asignan en el contra -- to de trabajo.

9.- Cualesquiera disputas que sur -- jan al llevar a cabo este arreglo serán resueltas mediante consultas entre el -- Gobierno de los Estados Unidos Mexica -- nos y el Gobierno de Canadá, además, el -- Gobierno de los Estados Unidos Mexica -- nos y el Gobierno de Canadá se consulta -- rán uno a otro, respecto a cualquier -- controversia que pueda surgir a las fun -- ciones del Agente del Gobierno de los -- Estados Unidos Mexicanos, conforme al -- contrato de trabajo anexo.

10.- Este Memorándum de Entendimien -- to puede enmendarse en cualquier tiempo haciéndose constar por escrito la apro -- bación de ambos gobiernos. Los términos del contrato de trabajo anexo también -- pueden enmendarse mediante la aproba -- ción por escrito de los gobiernos.

11.- Este Memorándum de Entendimien -- to entrará en vigor a la fecha de su -- firma y estará vigente por un período -- inicial de tres años, y posteriormente -- continuará en vigor en forma automática a menos que se dé por terminado por -- cualquiera de los dos gobiernos median -- te notificación escrita que sea comuni -- cada al otro con seis meses de anticipa -- ción.

12.- Este Memorándum de Entendimiento es un arreglo Intergubernamental ejecutivo y por tanto no constituye un tratado internacional.

HECHO en doble ejemplar en Ottawa, Canadá, el 17 de junio de 1974 en textos -- igualmente válidos en español, inglés y francés.

DONE in two copies at Ottawa, Canada, this 17th day of June 1974 in Spanish, -- English and French, each language version -- being equally authentic.

FAIT en deux exemplaires á Ottawa, Canada, ce 17i^éme jour de juin 1974 en langues espagnol, anglaise et francaise, chaque -- version faisant également foi.

Por el Gobierno de los Estados Mexicanos
For the Government of Mexico
Pour le Gouvernement du Mexique

Por el Gobierno de Canadá
For the Government of Canada
Pour le Gouvernement du Canada

12.- Este Memorándum de Entendimiento es un arreglo intergubernamental ejecutivo y por tanto no constituye un tratado internacional.

A N E X O I I

ACUERDO DE TRABAJO EN CANADA PARA TRABAJADORES AGRICOLAS DE MEXICO

OBSERVACIONES

ESTE CONTRATO DE TRABAJO SE FIRMA EN TRIPLICADO ESTE DIA DE DE 1979, ENTRE DE CANADA Y DE MEXICO, LLAMADO EN ADELANTE EL TRABAJADOR Y CONSUL DE MEXICO EN COMO AGENTE DE GOBIERNO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE MEXICO, LLAMADO EN ADELANTE AGENTE DE GOBIERNO.

A partir de la revisión al programa de 1977, el título de "Contrato" pasa a -- "Acuerdo" aún cuando posteriormente se -- denomina "Contrato". (significados jurídicos distintos de "Contrato" y de -- -- "Acuerdo").

- I.- (1) Que la filiación y documentos del -- trabajador es: tarjeta de identificación No. _____ Dirección del Trabajador en Canadá _____ Lugar del empleo: _____.
- (2) El empleador acuerda, sujeto al cumplimiento de los términos y condiciones que se encuentran en este acuerdo, a emplear al trabajador como _____ por término no menor de -- seis semanas, siendo la terminación de dicho período de empleo el día _____ de _____.
- (3) La jornada normal de trabajo no excederá de ocho horas, pero el emplea --

Omite las generales de las partes con -- trantes.

Se hace necesaria la descripción de actividades para valorar si la naturaleza -- del trabajo, permite se señale un día es pecífico para su conclusión, toda vez -- que no obstante se venza el término fijado, si subsiste la materia de trabajo, -- la relación de trabajo deberá ser prorrogada.

Esta cláusula es condición de explotación para los trabajadores ya que propi-

dor podrá requerir al trabajador y el trabajador podrá aceptar a extenderla cuando la urgencia de la situación lo requiera, este requerimiento será en concordancia con las costumbres del distrito y el espíritu de este programa, teniendo los mismos derechos los trabajadores mexicanos que los que tienen los trabajadores canadienses.

(4) Por cada seis días consecutivos de trabajo, el trabajador tendrá un día de descanso pero el empleador podrá requerir al trabajador y el trabajador podrá aceptar, posponerlo a un día determinado por mutuo consentimiento, cuando la urgencia a terminar el trabajo agrícola lo requiera.

(5) El empleador mantendrá al trabajador por un período de prueba de seis días laborales a partir de la fecha de arribo al lugar del empleo, durante el cual el trabajador no podrá ser despedido, excepto por mala conducta o rehusarse a trabajar.

II.- El empleador también acepta :

cia que se extienda la jornada de trabajo sin que a cambio reciban pago adicional o se les cuantifiquen por horas extras. En los casos en que se prolongue la jornada de trabajo, ésta nunca deberá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.

El disfrute del día de descanso será dentro de los 3 días siguientes a aquel en que debiera ocurrir y en ningún caso, serán acumulables.

"El tiempo de prueba" se debería denominar de capacitación, pues es claro que debido a la escasa tecnología en el campo mexicano, las jornadas se realizan de distinta forma. Por lo que el trabajador no debe quedar sujeto a prueba sino a capacitación para el mejor desempeño de su trabajo.

SALARIOS

(1) a) Pagar en su lugar de empleo salarios semanales en moneda corriente, a razón de la tasa determinada por el Departamento de Mano de Obra e Inmigración, que será el mismo monto que prevalezca para el tipo de trabajo agrícola establecido para los trabajadores de la localidad en que la labor se realice o el mismo salario que el empleador pague a trabajadores canadienses que realicen las mismas labores agrícolas, aplicándose la cantidad más alta, siempre y cuando:

i) Que los salarios así pagados no sean menores que la cantidad que el trabajador recibiera si el trabajador hubiera cobrado por hora la cantidad de _____ :

ii) Que el ingreso promedio pagado al trabajador durante el período de empleo no será menor a _____ semanales (el-

Omite un espacio en blanco para asentarlo los salarios en los casos concretos.

Es conocido que en el Contrato-tipo solo es esta estipulación la que se llena. - El resto del Contrato queda en blanco.

salario bruto del trabaja-
dor será calculado de --
acuerdo a la siguiente --
fórmula : \$
por número de semanas em-
pleado y

iii) Que cuando por alguna ra-
zón no haya trabajo a --
efectuar, el trabajador --
recibirá como adelanto de
su salario una cantidad --
de dinero razonable;

b) Hacer las deducciones de los sa-
larios devengados por el traba-
jador tan solo por los siguien-
tes conceptos :

i) Aquellas deducciones re -
querida por la Ley;

ii) Todas aquellas deduccio -
nes requeridas por este -
contrato..

c) Mantener al Agente de Gobierno-
informado mediante la presenta-
ción oportuna de nóminas, y re-
portes de conducta, seguridad,-
disciplina y atención al cuida-

Las deducciones a que se refiere la Ley-
de Canadá y que se hace mención opera pa-
ra los trabajadores canadienses que no --
son temporales, puesto que se refieren a
seguro de desempleo, pensión, para ve --
vez, etc. derechos a los que no tiene --
acceso el trabajador migratorio; por tal
razón habría que considerar al trabaja -
dor agrícola migratorio mexicano como --
trabajador temporal, con objeto de que -
no sean sujeto de deducciones que no le-
corresponden.

do de las propiedades y equipo-
que se les solicita al trabaja-
dor que observe;

- d) Que el trabajador no deberá ser trasladado a otra área de trabajo, ni transferido, prestado a otro empleador, sin el consentimiento del mismo trabajador y con la aprobación previa, por escrito del Departamento de Mano de Obra e Inmigración del Canadá y del Agente de Gobierno;

TRASLADOS

- (2) a) Pagar por adelantado al agente de viajes por el contratado el costo de la tarifa aérea de ida y vuelta del trabajador.
- b) Hacer arreglos para :
- i) Recibir y transportar desde el lugar de su contrato, -- proporcionarle transportación al lugar de su salida hacia México; y
 - ii) Obtener el consentimiento -- del Agente de Gobierno respecto dichos arreglos.

III.- El Trabajador también accede :

(1) Empleo

- a) Trabajar y recibir en el lugar provisto por el empleador, o en cualquier otro lugar que éste designe con la aprobación que el Agente de Gobierno pueda requerir.
- b) El empleador podrá deducir de sus salarios, la suma de 3.10 dólares al día por el costo de los alimentos que le sean provistos.
- c) Trabajar durante el período del contrato de trabajo bajo la supervisión y dirección del empleador y realizar las labores agrícolas que le sean solicitadas.
- d) Obedecer y cumplir con todas las reglas establecidas por el empleador, que haya sido aprobada por el Agente de Gobierno, relativas a la seguridad disciplinaria, cuidado y mantenimiento;
- e) Además acepta por adelantado:

El trabajador manifiesta que no es provisto de equipo mínimo de seguridad, y que al requerir su uso lo debe de comprar, con lo que queda de manifiesto la poca o nula vigilancia del Agente de Gobierno Mexicano.

- i) Mantener el alojamiento que le ha sido provisto, en las mismas condiciones de limpieza y cuidado en las que se le entregó, y
- ii) Que de no hacerlo así, el empleador puede, con aprobación del Agente de Gobierno, deducir de sus salarios el costo del mantenimiento y limpieza de los alojamientos utilizados por él.
- f) Que no se comprometerá para realizar trabajo alguno para con ninguna otra persona, sin la aprobación del empleador exceptuando las posibles situaciones en las que por rompimiento del contrato de trabajo por parte del empleador, se provean arreglos alternos para su empleo, de acuerdo a la cláusula IV, 4;

TRASLADOS

- (1) Reconoce que deberá pagar al empleador a cuenta de los costos de transportación referidos en la cláusula II número 2 (a) por medio de deducciones de 38 centavos de -

Tal concepto no debe producir deducciones al salario según lo especifica el Artículo 28, Fracción I inciso d) de la Ley Federal del Trabajo.

dólar por cada día completo trabajado, el pago en ningún caso será menor a 16 dólares o mayor de 70 - dólares y en la eventualidad de -- que el trabajador sea empleado por una porción del día, el pago respectivo a ese día será determinado multiplicando el número de horas trabajadas por 4.8 centavos de dólar.

IV.- LAS PARTES RECONOCEN :

(1) Que antes de la terminación del -- período de contratación por el trabajador, el empleador, tras haber consultado al Agente de Gobierno, -- tendrá derecho a terminar el contrato de trabajo y por lo tanto repatriar al trabajador por mala conducta, rehusarse a trabajar o cualquier otra razón considerada suficiente. De acuerdo a lo anterior, los costos de repatriación serán -- cubiertos :

- i) Si el trabajador fue solicitado por nombre, el costo total de su repatriación a México se rá pagado por el empleador.
- ii) Si el trabajador fue seleccionado por el Gobierno de México

y el 50% o más del término de su contrato ha sido completado el costo de su repatriación será responsabilidad del Gobierno de México, a través de su Agente de Gobierno.

iii) Si el trabajador fue seleccionado por el Gobierno de México, pero menos del 50% del término de su contrato ha sido completado, el costo de su regreso será responsabilidad del Gobierno de México, a través de su Agente de Gobierno y además, el Gobierno de México reembolsará al empleador por la cantidad completa del costo de su transporte de México a Canadá, menos las cantidades que se le hayan descontado de acuerdo a la cláusula III (1)

(2) Que si en opinión del Agente de Gobierno, por motivos personales o circunstancias especiales hacen deseable la repatriación del trabajador antes de la terminación del contrato, el empleador :

1) Será responsable del costo total de su traslado a México si

50% más el término de su con -
trato ha terminado, pero.

- ii) No será responsable del costo-
de su repatriación si menos --
del 50% del término del con- -
trato ha sido terminado.

Si previamente a la terminación --
del contrato la repatriación del -
trabajador se hace necesaria por -
razones médicas el empleador cubri-
rá satisfactoriamente los costos -
de transportación y gastos que co-
rrespondan a la repatriación del -
trabajador a México.

No se especifica el caso de las "razones mé-
dicas" por accidentes de trabajo y enferme-
dades profesionales, las cuales de acuerdo
a la Ley Laboral Mexicana correspondería -
una indemnización.

CONDICIONES

- (3) a) Proveer alojamiento adecuado al
trabajador, sin costo y de - -
acuerdo a la aprobación de las-
autoridades oficiales responsa-
bles de sanidad de acuerdo a --
las condiciones de vida de la -
provincia donde el trabajador -
es empleado, en ausencia de di-
cha autoridad se requiere la --
aprobación del Agente de Gobier-
no.

b) Proveer alimentación apropiada-

Generalmente los trabajadores preparan - -

y suficiente al trabajador y - cuando éste elija preparar sus propios alimentos deberá proveerlo con los utensilios de cocina, combustible y facilidades necesarias sin costo alguno para el trabajador.

- c) Cumplir con las leyes regulaciones impuestas por las autoridades competentes y además, en su ausencia de leyes que prevean el pago de compensaciones a los trabajadores que en cumplimiento de su empleo contraigan enfermedades o sufran accidentes de trabajo personales, deberán obtener un seguro que cubra dichas eventualidades, de acuerdo con la aprobación del Agente de Gobierno para garantizar la compensación necesaria al trabajador.

- (4) Si el Departamento de Migración y Mano de Obra determina, después de consultar al Agente de Gobierno, que el empleador no ha cumplido sus obligaciones marcadas por este acuerdo y la terminación del contrato de trabajo es necesaria, de no haber empleo agrícola disponible en el área donde él traba--

sus propios alimentos, en tal virtud se debería proporcionar al trabajador el tiempo necesario. Ya que actualmente cuentan solamente con una hora para las labores de preparación y consumo de alimentos, además este tiempo se debe computar como tiempo de trabajo.

Se requiere informar a los trabajadores acerca de la obtención del seguro médico para enfermedades o accidentes no profesionales y de los centros a los que deben acudir en caso de que les ocurra alguno de ellos, para evitar en lo posible la compra de medicamentos y pago de consultas de su parte, toda vez que no cuentan con seguro médico asistencial por parte de los empleados.

ja, el empleador será responsable por la totalidad del costo de la repatriación a México; si el término del período de empleo especificado bajo la cláusula i (2) no se ha completado y el trabajo se termina bajo la cláusula IV (4), el trabajador recibirá del empleador una cantidad que no será menor que los salarios que hubiera recibido de haber estado empleado durante el período mínimo de contrato.

(5) Si durante el período de empleo el trabajador falleciera, el empleador notificará al Agente de Gobierno y de acuerdo a sus instrucciones :

i) Proveerá el entierro correspondiente o

ii) Remtirá al Agente de Gobierno una suma de dinero igual a los gastos en que hubiera incurrido según el inciso (i), de modo que esta cantidad sea aplicada a los costos del transporte del cadáver a sus familiares a México.

(6) Compromisos económicos :

No se establece un régimen de protección a la familia; por lo cual la familia corre el riesgo de quedar desamparada.

Cualquier préstamo que el empleador efectúe al trabajador.

- i) Ningún préstamo al trabajador excederá al importe de un mes de trabajo; y
 - ii) Si el trabajador no paga su adeudo al empleador antes de la terminación del contrato éste podrá solicitar dicho pago por escrito al Agente de Gobierno dentro de un período de un mes a partir de la terminación del contrato, o tres meses si el trabajador regresó antes de la fecha prevista para la terminación del empleo; y
 - iii) Si dicha solicitud se presenta en el plazo fijado, el Agente de Gobierno lo reembolsará al empleador en un plazo razonable.
- (7) A fin de crear un fondo de ahorro para el trabajador y su familia, el trabajador autoriza al empleador a deducir de cada pago, una cantidad igual al 20% de los salarios que le corresponde. Esta cantidad será remitida al Agente de

La presente cláusula desapareció en 1975, por lo que no existe razón alguna para que todavía permanezca en el contrato.

Gobierno, quien la depositará en -- una institución financiera oficial-mexicana, y posteriormente le será entregada al trabajador a su regreso a México a la presentación de su documento de identidad y una copia de su contrato.

- (8) El trabajador accede a que se le -- descuento de su nómina de pago la -- cantidad de un dólar, que serán enviados por el empleador periódica -- mente al Agente de Gobierno para -- que se utilicen por el Gobierno de México en :

- i) Cubrir el costo de un seguro -- que beneficie al trabajador en caso de gastos médicos no profesionales, hospitalización y póliza de vida;
- ii) Cubrir los compromisos económi -- cos que el Gobierno de México -- ha contraído en representación del trabajador relativos a la -- cláusula IV, (i), (ii) y (iii).
- iii) Todos los otros gastos que pue -- dan surgir de acuerdo a este -- contrato y que sean para benefi -- cio del trabajador.

Hasta la fecha no existe antecedente al -- guno que demuestre que la presente dispo -- sición se cumple. Por lo que se requeri -- ría solicitar al Agente del Gobierno los resultados de la deducción de que se tra -- ta, o en su caso el informe del uso que -- se da a esta aportación.

- (9) Si el período de empleo marcado, por este acuerdo llegara a extenderse -- más allá del 31 de diciembre de 1979, los términos y condiciones del contrato de trabajo establecidos por -- los Gobiernos del Canadá y México pa ra el año de 1979 prevalecerán duran te el resto del período de empleo.
- (10) Este contrato se regirá por las Le -- yes del Canadá.

TESTIGOS

FIRMAS.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA.
Madrid, 1970.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
Centro de Información de las Naciones Unidas en México.
Talleres Gráficos del CRETAL, Patzcuáro, México, 1968.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA.
Tomos XXXIV y XXXVIII.
Europeo Americana.
Espasa-Calpe.
Madrid, Barcelona, 1964.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. (Compendio)

CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS.
Servicios de Información Pública
Naciones Unidas, Nueva York, N.Y., E.U.A.

MEMORIA. CINCUENTENARIO DEL INGRESO DE MEXICO A LA O.I.T.
Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1982.

DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.
César Sepúlveda.
Ed. Porrúa, México, 1974.

DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.
Arellano García, Carlos.
Editorial Porrúa, México, 1980.

TEORIA DEL DERECHO.
Ouilla Mandujano, Manuel.
5a. Edición, Cd. Universitaria. Coyoacán.
México, 1982.

LA SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN LA
COMUNIDAD INTERNACIONAL.

Estudio Inédito por el Lic. Juan Barona Lobato.
México, 1972.

INDOCUMENTADOS.

Cuadernos de Filosofía Política, José López Portillo
Secretaría de Programación y Presupuesto, 1980.

ESPALDAS MOJADAS.

Materia Prima para la expansión del Capital Norteamericano.
Jorge A. Bustamante, Cuadernos del C.E.S.
Serie No. 9. El Colegio de México, México.

EL PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS.

Lic. Juan Barona Lobato.
México, 1976.

¿QUE ES SER EMIGRANTE?

Dr. Francisco Calvo.
Ed. La Goya.
Barcelona España, 1977.

BRACEROS : SOLUCION EN EL ORIGEN MAS QUE EN LAS CONSECUEN-
CIAS.

Diorama Suplemento Cultural de Excesior.
Noviembre 10 - 1974.

CHICANOS TODOS SOMOS MEXICANOS.

Cuadernos del tercer mundo.
Publicación Mensual Año II No. 23 Sep. 1976.

LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EMIGRANTES.

Mario Ojeda Gómez.
México, 1957.

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 1980 - 1982.

Secretaría de Programación y Presupuesto.
México, 1980.

"INMIGRACION MEXICANA", PONENCIA PRESENTADA EN LA CONFEREN-
CIA SOBRE ECONOMIA Y EDUCACION, PERSPECTIVAS PARA LOS MEXI-
CO-AMERICANOS.

Julían Zamora.

ANALISIS DE ALGUNOS RESULTADOS DE LA PRIMERA ENCUESTA DE --
TRABAJADORES MEXICANOS NO DOCUMENTADOS DEVUELTOS DE LOS ES-
TADOS UNIDOS.

CENIET-MEXICO.

Oct. 23 - Nov. 7 de 1977.

LA EMIGRACION DE MEXICANOS NO DOCUMENTADOS HACIA LOS ESTA -
DOS UNIDOS.

Canto, María Amparo.

Revista Mexicana del Trabajo. Tomo V (7a. Epoca) Nos. 2,3,
Abril - Septiembre, 1975.

INFORME FINAL : LOS TRABAJADORES MEXICANOS EN LOS ESTADOS -
UNIDOS (ENCUESTA NAL. DE EMIGRACION A FRONTERA NORTE DEL -
PAIS Y A LOS ESTADOS UNIDOS ENEFNEU).

CENIET.

Versión Preliminar para discusión interna.

México, D.F. Febrero de 1982. No publicado.

EN LAS PUERTAS DEL PARAISO.

Zazueta, Carlos H.; Zazueta César.

Colección Foro Laboral, Serie Varios No. 3.

Editorial Popular de los Trabajadores S.T.P.S.

ESTUDIOS SOBRE LA MANO DE OBRA EN AMERICA LATINA
Cepal, 1957.

INVESTIGACIONES SOCIALES RELEVANTES PARA POLITICA DE POBLA
CION.

Dr. R. Urzúa, CELADE, 1978.

CORRIENTES DEMOGRAFICAS MUNDIALES.

NOSOTROS EL PUEBLO HISTORIA DE LOS ESTADOS UNIDOS.

Leo Huberman.

Ed. Nuestro Tiempo, México, 1977.

EL CANADA POLITICA Y ECONOMIA.

Guzmán Ferrer, Martín L.

Fondo de Cultura Económica. Archivo del Fondo No. 5
México 1973.

LA POTIQUE EN CANADA EL AU QUEBEC. MONTREAL, LES PRESS DE-
L'UNIVERSITE DU QUEBEC. 1976.

Bernard, Andri.

CANADA CIEN AÑOS 1867-1967.
Ottawa, Impresor de la Reina.
1967.

TRATADOS Y CONVENCIONES VIGENTES ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS -
MEXICANOS Y OTROS PAISES.
Secretaría de Relaciones Exteriores.
México, 1978.

POLITICA EXTERIOR 1970 - 1976.
IV Informe de Gobierno, Documentos de la República.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Publicada en el "Diario Oficial" el 5 de febrero de 1917.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
Trueba Urbina, Alberto Lic.
33a. Edición. Editorial Porrúa. México, 1977.

LEY GENERAL DE POBLACION
Publicada en el "Diario Oficial" el 7 de enero de 1974.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Publicada en el "Diario Oficial" el 1° de mayo de 1970.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.
Publicada en el "Diario Oficial" el 29 de diciembre de 1976.

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE POBLACION.
Publicada en el "Diario Oficial" el 16 de noviembre de 1976.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE GOBERNACION.
Publicado en el "Diario Oficial" el 6 de julio de 1977

REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICA
NO.
Publicado en el "Diario Oficial" el 30 de abril de 1934.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVI -
SION SOCIAL.
Publicado en el "Diario Oficial" el 5 de junio de 1978

REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (UCECA)
Publicado en el "Diario Oficial" el 5 de junio de 1978

ACUERDO DEL 17 DE ENERO DE 1947 QUE CREA LA COMISION INTERSECRETARIAL, PARA ESTUDIAR LA EMIGRACION DE TRABAJADORES MEXICANOS EN EL EXTRANJERO.
Publicado en el "Diario Oficial" el 24 de enero de 1947.

ACUERDO DEL 27 DE OCTUBRE DE 1947, QUE DEFINE LA COMPETENCIA DE LA COMISION INTERSECRETARIAL, PARA ESTUDIAR LA EMIGRACION DE TRABAJADORES MEXICANOS EN EL EXTRANJERO.
Publicado en el "Diario Oficial" el 24 de enero de 1947.

OTRAS FUENTES

POSIBILIDAD DE NEGOCIAR UN ACUERDO CON CANADA PARA REGLEMENTAR LA CONTRATACION DE TRABAJADORES MEXICANOS.
Archivo de Trabajadores Migratorios.
Dirección General de Servicios Consulares.
Secretaría de Relaciones Exteriores.
México, Agosto de 1973.

INFORME DE LAS CONVERSACIONES PARA LA REVISION DEL MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL GOBIERNO DE CANADA RELATIVO A LA ADMISION EN CANADA DE TRABAJADORES AGRICOLAS MIGRATORIOS MEXICANOS Y CONTRATO DE TRABAJO.
Exp. II/666.2 (72:71) "74/1
Archivo de Trabajadores Migratorios.
Dirección General de Servicios Consulares.
Secretaría de Relaciones Exteriores.

ACUERDO DE TRABAJO EN CANADA CON TRABAJADORES AGRICOLAS DE MEXICO.
Versión en español, 1979, proporcionado por la Secretaría de Relaciones Exteriores.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA PILOTO, CORRESPONDIENTE AL PROGRAMA DE ADMISION Y CONTRATACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS MEXICANOS EN CANADA.
Oficina de Mercados Laborales Extranjeros.
Dirección del Empleo. S.T.P.S.
México, 1979.

CARTA DE AGRADECIMIENTO A LA OFICINA DE TRABAJADORES MIGRATORIOS DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL POR LA OPORTUNIDAD QUE SE LES DIO A LOS TRABAJADORES CAMPESINOS DE ESA LOCALIDAD DE PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE CONTRATACION A CANADA.

Rodríguez Cano, Macedonio.

Presidente Municipal.

San Sebastián Nicananduta, Oaxaca.

Oficina de Trabajadores Migratorios .

Dirección del Empleo S.T.P.S.

México, Julio de 1980.

INFORMACION PROPORCIONADA POR LA OFICINA DE TRABAJADORES MIGRATORIOS.

Dirección del Empleo. S.T.P.S.

México, 1982.

CONTRATACION DE TRABAJADORES MEXICANOS A ARABIA SAUDITA.

Exp. 9/2058/2

Dirección General de Asuntos Internacionales.

Dirección Jurídica de la S.T.P.S.