

Nula Protección de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo para los Trabajadores Migrantes Mexicanos en Territorio de Estados Unidos

*Jacinto García Flores*¹
*Ana Lilia Silva Ambríz*²
*Juan José Pérez y Vargas*³

RESUMEN

En este artículo se define el término migrante aplicable a los trabajadores que de manera legal o ilegal se trasladan al territorio de otro país que no es el suyo, para buscar trabajo y obtener el ingreso económico que les permita satisfacer sus necesidades personales y familiares en el entorno donde se desenvuelven. La justificación para elaborar este artículo tiene que ver con la nula protección que se desprende de los Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo con los países que constituyen su membresía, respecto a los trabajadores migrantes que de manera ilegal se encuentran trabajando en territorio de un país que no es el suyo, como es el caso de los trabajadores migrantes mexicanos que se encuentran en Estados Unidos.

La importancia reside en el conocimiento del contenido de los Convenios que tienen aplicación al tema objeto de la investigación y que en contadas ocasiones son invocados por los migrantes.

La metodología utilizada permitió analizar, grosso modo, el contenido de los Convenios aplicables a esta clase de trabajadores.

Las conclusiones a las que se llegaron permiten señalar que la falta de empleo en México es la razón por la se ha agudizado el fenómeno de la migración con la discriminación que ella lleva implícita. Los Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo no han protegido, como se pretende, a los trabajadores migrantes. El gobierno mexicano debe establecer una política de empleo que ocupe la mano de obra de millones de trabajadores en las actividades productivas para elevar el nivel de vida de los trabajadores mexicanos y evitar, hasta donde sea posible, la migración ilegal.

PALABRAS CLAVE: Contratación legal e ilegal, ingreso económico, convenios, organización internacional del trabajo y trabajadores migrantes

¹ Dr. en Derecho por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Profesor Investigador en la Facultad de Contaduría Pública de la misma Universidad. Miembro del SNI Nivel I.

² Maestra en Administración por la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Profesora Investigadora en la referida Facultad y Universidad.

³ Alumno de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

ABSTRACT

This article defines the term migrant. It is applicable to migrant workers who legally or illegally move to the territory of another country, which it is not theirs to find work and get the income that they can meet their personal and family needs in an environment where they operate.

The reason of the elaboration of this article is because it deals with no protection. It emerges from the agreements concluded by the International Labour Organization with the countries which constitute its membership, with respect to migrant workers who are working illegally in the territory of a country that is not theirs. That is the case of Mexican migrant workers, who are in the United States.

The importance lies in the knowledge of the contents of the conventions, which apply to the subject of the investigation. The same agreements, which are rarely quoted by the migrants.

The methodology allowed the analysis, roughly, the content of the applied agreements to this class of workers.

The conclusions accomplished would note that the lack of employment in Mexico is the reason why, it has exacerbated the phenomenon of migration to the discrimination it implies. The agreements concluded by the International Labour Organization have not protected, as intended, to migrant workers. The Mexican government should establish an employment policy to hold the labor of millions of workers in productive activities to raise the living standards of Mexican workers and to avoid, as it become possible, illegal migration.

KEY WORDS: Hiring legal and illegal, agreements, income, international labor organization and migrant workers

INTRODUCCIÓN

Durante la existencia del Estado social de derecho o Estado benefactor, las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores de manera fundamental se realizaban al interior de las empresas asentadas en el territorio de un determinado país, sin embargo, a partir de la segunda mitad del siglo XX la relocalización de empresas, la nueva división internacional del trabajo, las nuevas formas de producción y las disposiciones económicas establecidas para lograr mayores ganancias con menor inversión, han dado por resultado que la forma tradicional de trabajo cambie y la población de todos los países en mayor o menor medida sienta y viva las consecuencias derivadas de ello.

Tales cambios abarcan todo: La duración de la jornada de trabajo en las empresas, tanto a nivel directivo como operativo; la forma de pago, pues ahora es normal depositar el importe del salario en la cuenta bancaria de débito

que al efecto se ha aperturado al trabajador; la duración de las relaciones de trabajo, donde la regla general actual es contratar a trabajadores por tiempo determinado, cuando en el pasado era la excepción; la adopción de nuevos sistemas de producción basado en la entrega a tiempo o just in time, esto es, la empresa contemporánea sólo produce la cantidad y calidad del producto que previamente le ha sido contratado por un cliente, eliminando el almacenaje.

Los trabajadores han sido obligados a adoptar la polivalencia y los círculos de calidad para ser más productivos, esto es, están capacitados para desarrollar todas y cada una de las etapas que se deben observar en la elaboración de un determinado producto; también se les ha hecho sentir la necesaria existencia de la empresa, es decir, si existe la empresa tendrán la posibilidad de tener un trabajo, en caso contrario, no la tendrán pues los puestos de trabajo existentes no alcanzan a cubrir la demanda correspondiente, lo que ha dado como resultado que muchos trabajadores carezcan de empleo.

El resultado de lo anterior ha sido mayores utilidades para las empresas con la menor inversión posible.

La realidad demuestra que toda persona, como ocurre con los jóvenes que han terminado una carrera universitaria, que están estudiando, o bien que no les ha sido posible estudiar así como aquellas personas adultas que también quieren trabajar además de las personas provenientes del medio rural, cuando se presentan a una determinada empresa para tratar de obtener una vacante, se encuentran con el hecho de que al igual que ellos muchas más han llegado para tal cometido, o bien al presentar sus documentos con los que avalan los conocimientos que poseen, los gerentes de recursos humanos encargados de reclutarlos, les informan que los llaman a posteriori lo que generalmente no ocurre, aunque en ciertas épocas del año se generen empleos temporales o estacionales que son magnificados por las autoridades del trabajo mexicano.

Las cifras que maneja la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México señalan que durante el fin del año 2010 se crearon 730,348 empleos⁴ cantidad que no cubre la demanda de empleo existente.

Lo anterior obliga a los trabajadores a formular la siguiente interrogante, ¿dónde trabajar? Una de las alternativas que tienen es precisamente trasladarse a otro país para prestar sus servicios y obtener los ingresos económicos que les permitan cubrir las necesidades personales y familiares que tienen, caso en el cual hablamos ya de los migrantes.

DEFINICIÓN DE MIGRANTE

Los trabajadores no nacionales que se encuentran en cierto país reciben el nombre de migrantes, su trabajo y las prestaciones que les corresponden son reconocidas y protegidas por la Constitución de la Organización Internacio-

⁴ En conferencia de prensa el 4 de enero de 2011, el Secretario del Trabajo y Previsión Social Javier Lozano Alarcón, señaló que en el año 2010 se crearon 730 mil 348 fuentes de trabajo, de los cuales siete de cada diez son trabajadores permanentes y, el resto, eventuales urbanos.

nal del Trabajo⁵.

Hablar de migrantes obliga necesariamente a definir quién o quiénes son acreedores a tal calificativo, pues el mismo se escucha en diferentes países del mundo, su importancia es tal, que en el caso mexicano, las remesas económicas que envían han desplazado al turismo y se ubica abajo de los ingresos petroleros⁶.

La importancia mencionada es tal que la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la Organización de las Naciones Unidas en su artículo 2 ha señalado⁷: “Se entenderá por “trabajador migratorio” toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”.

Para dar la definición anterior, la Asamblea General de la Organización mencionada tomó en consideración de manera fundamental y preponderante:

...los principios consagrados en los instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.⁸

Por su parte el artículo 111. del Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo⁹ relativo al trabajo de los migrantes legales en territorio de otro país dispone:

A los efectos de este Convenio, la expresión *trabajador migrante* significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

⁵ El Preámbulo del texto de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo señala la “... protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero...”

⁶ Al proporcionar el reporte Migración: Octubre quinto mes del año en que las remesas crecen, Bancomer mediante su observatorio económico, señala que en octubre de 2010 las remesas hacia México registraron un incremento anual de 2.1% en dólares. Sin duda la crisis económica ha representado un duro golpe para los hispanos que radican en los Estados Unidos, a la fecha 2.7 millones de ellos se encuentran sin empleo lo que se ha reflejado en las remesas que se envían hacia México. <http://us.mc1132.mail.yahoo.com/mc/showMessage?sMid=3&fid=BANCOMER%62520> Página consultada el 7 de enero de 2011.

⁷ Esta Convención fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. [http://www.derechos.org/nizkor/ley/migracion.html#La Convención y su aplicación](http://www.derechos.org/nizkor/ley/migracion.html#La_Convencion_y_su_aplicacion). Página consultada el 28 de diciembre de 2010

⁸ Véase: [http://www.derechos.org/nizkor/ley/migracion.html#La Convención y su aplicación](http://www.derechos.org/nizkor/ley/migracion.html#La_Convencion_y_su_aplicacion). Página consultada el 28 de diciembre de 2010

⁹ El Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo fue adoptado por la Conferencia General de dicha Organización el 1 de julio del mismo año, y es aplicable a los trabajadores migrantes legales en territorio de otro país.

CONTRATACIÓN LEGAL E ILEGAL DE MIGRANTES

A medida que las posibilidades de trabajo de los mexicanos se agotan en nuestro país, la alternativa que se les presenta para trabajar es en el extranjero, principalmente en Estados Unidos, país que durante el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial acogió trabajadores mexicanos mediante el programa bracero permitiéndoles obtener ingresos económicos significativos y su desarrollo personal.

La praxis demuestra que los trabajadores migrantes mexicanos que van a trabajar al país del norte lo hacen de una de las siguientes maneras:

1.- De manera legal. En este caso se ubican personas que además de preparación académica o práctica, cuentan con pasaporte y visa, es decir, nos ubicamos en el supuesto de que estos trabajadores van a trabajar amparados con un contrato de trabajo que previamente han celebrado con un patrón o empresa de Estados Unidos, cumpliendo al efecto lo dispuesto por el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro caso lo representa el hecho de ir a trabajar acogiéndose a un programa que el gobierno mexicano ha celebrado con algún país extranjero, como ocurre por ejemplo con el Memorandum de Entendimiento entre el Gobierno de Canadá y el de nuestro país relativo al Programa para Trabajadores Agrícolas Estacionales Mexicanos¹⁰.

En el caso referido se establece que los trabajadores mexicanos que vayan a Canadá a trabajar "...serían empleados a un costo especial recibiendo, de parte de los empleadores canadienses, un alojamiento adecuado y un tratamiento igual al recibido por los trabajadores canadienses que realicen el mismo tipo de trabajo agrícola, de conformidad con las leyes de ese país."

Esta clase de trabajadores pueden invocar en su favor la protección del Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a trabajadores migrantes, 1949, es decir, esta contratación protege los derechos laborales y de seguridad social del trabajador migrante.

2.- De manera ilegal. En esta otra forma de trabajar nos ubicamos en el supuesto de que uno o varios trabajadores se desplazan por sí mismos o son ayudados por gente, conocidos popularmente con el nombre de coyotes, quienes los introducen a territorio norteamericano para trabajar, pero sin cubrir los requisitos solicitados al efecto, es decir, de manera furtiva y exponiéndose a todos los peligros existentes tanto en la naturaleza como con las instituciones judiciales existentes.

Esta clase de trabajadores no están protegidos por ninguna disposición legal de aplicación en el territorio de Estados Unidos, por el contrario, con-

¹⁰ Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del Trabajo e Integración Económica*, Primera ed., Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994, p. 100.

forme a su marco jurídico, son personas que han cometido un delito y por lo mismo pueden ser sancionados con las penas establecidas al efecto, independientemente de ser repatriados a su país.

A pesar de lo anómalo de esta conducta, estos trabajadores podrían ser protegidos por las disposiciones del Convenio 143 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes¹¹ del año 1975.

El problema se presenta cuando el país donde llegan los trabajadores en calidad de migrantes, no ha ratificado los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que los protegen, caso en el cual dicho país no tiene la obligación de protegerlos.

Es de resaltar que en ningún país al que llegue un migrante ilegal, como es el caso que se analiza de los migrantes mexicanos que están en territorio norteamericano, se le podrá obligar a trabajar de manera forzada, o sea, contra su voluntad, pues las disposiciones de los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo lo impiden.

Otra clase de trabajadores migrantes que en muchos casos también llegan a territorio de Estados Unidos de manera ilegal, son los indígenas, quienes por su escasa preparación académica y nivel cultural se enfrentan a una serie de obstáculos muy difíciles de vencer para ellos, tales como el idioma. No obstante lo anterior y para evitar su explotación, la Organización Internacional del Trabajo ha puesto en vigor el Convenio número 86 relativo a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas.

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELACIONADOS CON LOS MIGRANTES ILEGALES

Ahora bien, la praxis cotidiana demuestra que en muchos casos los trabajadores migrantes mexicanos indocumentados que se encuentran en el territorio de Estados Unidos, son discriminados en diversas formas, que abarcan el idioma, la ideología, la vestimenta, el hecho de que el patrón les paga menos en relación a los trabajadores oriundos de ese país o que su estadía es legal, los reporta con la Migra, les proporciona habitaciones en condiciones no habitables, etcétera, Incluso Vicente Fox Quezada resaltó que los trabajadores mexicanos ilegales son dignos de reconocimiento pues llegan a realizar trabajos que ni los afroamericanos quieren realizar.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo se ha dado a la

¹¹ Este Convenio aborda las migraciones en condiciones abusivas, es decir, ilícitas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes tomando en consideración que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo le encomienda la tarea de defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero; que el trabajo no es una mercancía y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, evitar los aumentos de los movimientos migratorios que sean excesivos, incontrolados o no asistidos, por las consecuencias negativas que acarrearán en el plano social y humano.

tarea de dictar normas protectoras tendientes a proteger a los trabajadores migrantes informales en cualquier país del mundo mediante la adopción de los Convenios números 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes; el número 86 relativo a la recomendación sobre los trabajadores migrantes; el número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio y finalmente el Convenio número 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.

CONTENIDO DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Un Convenio es producto de la actividad legislativa que en junio de cada año realiza la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en la ciudad de Ginebra, ella se ocupa de adoptar las normas internacionales del trabajo contenidas en todos y cada uno de los Convenios y Recomendaciones existentes en la actualidad.

En relación al trabajo de los migrantes, en este apartado se hará una síntesis del contenido de los distintos Convenios que se han referido, mismos que han sido tomados de la página electrónica de la Organización Internacional del Trabajo.

1.- El Convenio relacionado con la contratación de los trabajadores migrantes de manera legal es el número 97 adoptado el 1 de julio de 1949.

Dicho Convenio, en términos generales establece la obligación de todos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo de poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro país que lo solicite, información sobre la política y su legislación respecto a la emigración, la inmigración, los movimientos de trabajadores migrantes y sus condiciones de trabajo y de vida. Además los obliga a establecer normas que faciliten la salida, el viaje y la entrada de trabajadores migrantes a su territorio. Por otro lado les obliga a mantener servicios médicos para verificar el estado de salud de los trabajadores migrantes y de sus familiares autorizados a acompañarlos, durante el viaje y a su llegada al país de destino. De igual manera les obliga a vigilar que se pague a los migrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminarlos por su nacionalidad, raza, religión o sexo, las horas de trabajo, las horas extras, las vacaciones, limita el trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional. Asimismo regula el trabajo de las mujeres y de los menores. Les permite afiliarse a las organizaciones sindicales y a disfrutar de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos y la vivienda.

Por lo que hace a la seguridad social, les obliga a hacer efectivas las normas legales relativas a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así

como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social.

También quedan obligados a establecer disposiciones legales sobre los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, el trabajador migrante, a permitirles transferir a su país de origen cualquier parte de sus ganancias, dentro de los límites establecidos al efecto.

Conforme a las disposiciones de este Convenio, la expresión *trabajador migrante* significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

Cabe señalar que este Convenio es adicionado con tres anexos que establecen la forma de reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que no hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental, así como la importación de sus efectos personales, herramientas y equipo de trabajo.

2.- Tratándose de los trabajadores migrantes ilegales, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el Convenio número 143¹² que consta de tres partes.

La primera parte se refiere a las llamadas Migraciones en Condiciones Abusivas, donde se establece que todo país para el cual se encuentre en vigor dicho Convenio se compromete a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. También se obliga a determinar si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente. Además se obliga a establecer las medidas que sean pertinentes para ejercer las acciones legales adecuadas contra los traficantes de mano de obra. Aunado a lo anterior se obligan a establecer en su marco legal normas para investigar el empleo ilegal de trabajadores migrantes; para definir y aplicar sanciones administrativas, civiles y penales contra quien fomente el uso de mano de obra de trabajadores migrantes ilegales.

La segunda parte se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes ilegales frente a los trabajadores nacionales en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas. Resaltando que la disposición anterior no se aplicará a los trabajadores fronterizos; los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración; la gente de mar; las personas que hayan entrado con fines especiales de formación o de educación; quienes están empleados en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que

¹² Este Convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 24 de junio de 1975. Pudiendo ser citado como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975.

están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones.

En este Convenio la expresión *trabajador migrante* comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante.

La tercera y última parte de este Convenio se refiere a las disposiciones finales.

3.- El Convenio que tiene aplicación respecto al contrato de trabajo de los trabajadores indígenas es el número 86, en él se señala que el término trabajador designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio no metropolitano. También se señala que el término empleador se aplica, salvo disposición en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, compañía o asociación, sea o no indígena. De igual manera establece que el término legislación designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio de un determinado país. Señala también que el término contrato significa, salvo disposición en contrario, cualquier contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración en efectivo o en cualquier otra forma, excepción hecha de los contratos de aprendizaje celebrados de acuerdo con las cláusulas especiales relativas al aprendizaje, contenidas en la legislación.

Establece que la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder de doce meses si viaja solo, ni de dos años si su familia lo acompaña. Señala que la duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de tres años si su familia lo acompaña.

4.- Para impedir el trabajo forzoso u obligatorio de los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el Convenio número 29 que establece la obligación de todo miembro que lo haya ratificado de suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Con la frase "trabajo forzoso u obligatorio" se designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Desde luego que tal concepto excluye: a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar. b) Cualquier trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo. c) Cualquier trabajo o servicio que se exija a

un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado. d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población. e) Los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

También establece la obligación de las autoridades competentes en el sentido de que no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.

En el remoto caso de que una autoridad esté facultada para imponer un trabajo forzoso previamente se deberá cerciorar de que: a) El servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo. b) El servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario. c) Ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos. d) Dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

También establece la obligación para los países de que sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Deben cumplir la obligación de que el período máximo de esta clase de trabajo, no deberá exceder de sesenta días por cada doce meses, incluyendo en ellos, los días de viaje necesarios para ir y regresar del lugar donde se realice el trabajo. Deben cumplir la obligación de que los trabajadores que desempeñan este trabajo sólo deben trabajar ocho horas diarias con el pago que corresponda a los trabajadores de una empresa y las excedentes serán extraordinarias. Se obligan a darles alimentación y a concederles un día de descanso a la semana.

5.- Aunado al anterior, el Convenio número 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso del año 1957 fue adoptado por la Conferencia General de la

Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1957.

Este Convenio establece la obligación de los países que lo ratifiquen, de suprimir y a no usar en ninguna forma del trabajo forzoso u obligatorio contra una determinada persona, como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Tampoco a usarlo como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. También se obligan a no usarlo como medida disciplinaria en el trabajo, o como castigo por haber participado en huelgas, o como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa, y también a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.

¿POR QUÉ ESTADOS UNIDOS NO APLICA LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO?

En el momento que un determinado país, como ocurre con México, ratifica alguno de los Convenios que le ha enviado la Organización Internacional del Trabajo, queda por ese solo hecho obligado a incorporar su contenido en su legislación interna, cuando no los ratifica entonces no le obligan y nadie le puede exigir su cumplimiento.

En el caso mexicano, el artículo 133 de la Constitución establece la jerarquía de las leyes existentes y aplicables en nuestro país al establecer: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, será la Ley Suprema de toda la Unión. ...”

Es decir, originalmente todos los tratados celebrados por nuestro país se encontraban jerárquicamente abajo de las leyes federales, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia mediante la jurisprudencia LXXVII/99 “...ha colocado en un plano de mayor jerarquía a los tratados internacionales suscritos por México sobre las leyes ordinarias, especialmente la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).”¹³

Al revisar los países que han ratificado los Convenios aplicables al trabajo de los migrantes mexicanos en territorio de Estados Unidos, encontramos que dicho país no los ha ratificado por no convenir a sus intereses, por ello no ha quedado obligado a cumplirlos y aun cuando México o algún trabajador migrante reclamara la violación de los derechos humanos relacionados con el trabajo, tales derechos no se pueden hacer válidos por la no ratificación mencionada.

¹³ De Buen Lozano, Néstor, *Compilación de Normas Laborales comentadas*, Primera ed., Ed., Porrúa, México, 2002, p. XI.

CONCLUSIÓN

Ante la falta de empleo trabajadores de todos los estratos sociales mexicanos se han visto en la necesidad de buscar empleo en las empresas de Estados Unidos cuando llegan allá de manera legal o en cualquier actividad cuando llegan de manera ilegal, enfrentándose a la realidad de que el sueño americano generalmente no es como se lo imaginaron o les habían contado, pues se enfrentan a todo tipo de discriminación.

Si bien es cierto que a nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo ha redactado y enviado para su ratificación a los gobernantes de los países del mundo una serie de Convenios que tratan de proteger el trabajo de los migrantes, también es cierto que en el caso de los migrantes mexicanos no pueden acogerse a ellos por que Estados Unidos no los ha ratificado y en tal virtud no queda obligado por ellos.

El gobierno mexicano debería establecer una política de empleo que permita ocupar la mano de obra de millones de trabajadores en las actividades productivas a fin de elevar el nivel de vida de los trabajadores mexicanos y evitar, hasta donde sea posible, la migración principalmente ilegal, de estos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- DE BUEN Lozano, Néstor, *Compilación de Normas Laborales comentadas*, Primera ed., Ed., Porrúa, México, 2002.
- ESQUIVEL Leyva Manuel de Jesús, *La migración de trabajadores mexicanos hacia Estados Unidos 1848-1994*, Primera ed., Ed., Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, 2003.
- MACÍAS Gamboa Saúl y Herrera Lima Fernando (Coordinadores) *Migración laboral internacional*, Primera ed., Ed., Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, 1997.
- MENDIZABAL Bermúdez Gabriela, (Coordinadora) *Seguridad Social a grupos vulnerables en un mundo globalizado*, Primera ed., Ed. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, 2008.
- REYNOSO Castillo, Carlos, *Derecho del Trabajo e Integración Económica*, Primera ed., Ed., Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994.
- RUIZ Moreno Ángel Guillermo, *Seguridad social para migrantes y trabajadores informales*, Primera ed., Ed., Universidad de Guadalajara, Guadalajara, 2006.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS CONSULTADAS

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. www.ilo.org