

DERECHO DEL MIGRANTE A UN TRABAJO DECENTE EN MÉXICO

THE MIGRANT'S RIGHT TO DECENT WORK IN MEXICO

Egla Cornelio Landero

Universidad Juárez Autónoma. Tabasco / México

<https://orcid.org/0000-0003-4801-3735>

liclandero@hotmail.com

Recibido/Received: 06/06/2019

Aceptado/Accepted: 12/09/2019

RESUMEN

El derecho de los trabajadores migrantes a un empleo decente en México, se encuentra plenamente reconocido en diversos instrumentos internacionales y en el derecho interno, de modo, que no importa la condición migratoria que tengan, pues, el derecho de igualdad y no discriminación son un derecho humano de ius cogens. Trabajador es la persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral, en tanto que, el trabajo es un derecho y un deber social, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud de quien lo presta y sus familiares dependientes. Por consiguiente, la condición migratoria de la persona no lo debe limitar a que tengan acceso a un trabajo decente; libre de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, con acceso a la seguridad social y un salario remunerador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

PALABRAS CLAVE

Trabajador migrante; no discriminación; trabajo decente.

SUMARIO

1. Introducción: derecho al Trabajo. 2. Migrante y no discriminación. 3. Derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares. 4. Categorías particulares de trabajadores migrantes: regular e irregular. 5. Condiciones satisfactorias equitativas, dignas y lícitas del trabajador migrante. 6. Conclusiones. Bibliografía.

ABSTRACT

The right of migrant workers to decent employment in Mexico is fully recognized in various international instruments and domestic law, so that regardless of the migratory status that they have, the right to equality and non-discrimination are a the human right of ius cogens. Worker is the physical person who renders a personal work subordinate to another physical or moral person, while work is a right and a social duty, must be carried out in conditions that ensure a dignified life and health of the person who provides it and their dependents. Therefore, the migratory status of the person should not limit it to having access to decent work; free from discrimination based on ethnic or national origin, gender, age, disability, social status, with access to social security and a remunerative salary, and there are optimal safety and hygiene conditions to prevent work risks.

KEYWORDS

Migrant worker; Non-discrimination; Decent work.

CONTENTS

1. Introduction: Right to Work. 2. Migrant and Non-discrimination. 3. Rights of migrant workers and their families. 4. Particular categories of migrant workers: regular and irregular. 5. Equitable, dignified and licit satisfactory conditions of the migrant worker. 6. Conclusions. References.

1. INTRODUCCIÓN: DERECHO AL TRABAJO

El Derecho al Trabajo es un derecho humano de todas las personas, además, de ser un derecho y un deber social, el cual merece respeto para quien lo presta y para sus familias. Por lo tanto, se expone el derecho que tienen los trabajadores migrantes a un trabajo decente, a la luz del convencionalismo, hacienda especial comentario a lo que dispone la Ley laboral en México. El objetivo es analizar las disposiciones de la *Convención Internacional sobre la Protección de todos los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*, así como los instrumentos especializados expedidos por la Organización Internacional del Trabajo, y la legislación nacional.

La hipótesis que se busca es confirmar que todos los trabajadores migrantes regulares e irregulares tienen derecho a un trabajo digno con el respeto de sus derechos humano y de no discriminación. Así pues, las definiciones de trabajador, patrón, trabajo digno y decente, migrante, conducen el apartado crítico, a través del método exegético y sistemático con el análisis documental y argumentativo.

El derecho al trabajo es un Derecho Humano que reconoce la Ley Fundamental mexicana en el artículo 5, como una libertad de la persona a trabajar en actividades, con la única condición de que sea lícito el trabajo. En el derecho internacional de Derechos Humanos la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, en los artículos 23, 24, y 25, reconoce a todas las personas el derecho al trabajo libre de discriminación alguna, que le asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a su dignidad humana; que el trabajo garantice las condiciones laborales como descansos, jornadas de trabajo y disfrute de vacaciones, de modo que les asegure salud y bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

En ese contexto, el trabajo digno y decente es una definición que se ha construido para definir el trabajo en tiempos de globalización, pues, el trabajo que dignifique a la persona es una aspiración de todas las personas durante su vida laboral, significa que el trabajo les permita un desarrollo de vida, con perspectivas de desarrollo tanto en lo individual, como en lo colectivo, porque incluye a sus dependientes. La Ley Federal del Trabajo mexicana, da las referencias para decir lo que comprender ser un trabajador, es la persona que presta un trabajo por cuenta ajena; en tanto que el patrón es la persona física que recibe los servicios de uno o más trabajadores. Trabajo digno y decente es “en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.” (LFT: art.2)

Los trabajadores migrantes se conforman de un gran número de personas que transitan por el mundo en busca de nuevas formas de vida, de mejores desarrollos y bienestar individual, pero a la vez también colectivo, porque como se expone en este escrito, también tiene efectos secundarios colectivos tanto en el país de destino como en el país de origen.

Se destaca que la *Convención Internacional sobre la Protección de todos los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*, regula con precisión los Derechos laborales y de seguridad social de estos trabajadores en los artículos 25, 26, 27, 28 y 32, hace referencia a plural a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que tienen derecho a la igualdad de condiciones laborales, gozarán de un trato no menos favorable que los nacionales con respecto de la remuneración y las condiciones de trabajo. En ese tenor, la situación migratoria de una persona no puede constituir justificación para privarla de gozar todos los derechos humanos de carácter laboral y general, cuando se inicia una relación laboral, la persona adquiere los derechos únicamente por ser trabajador, la situación migratoria es independiente de los derechos reconocidos a su persona.

2. MIGRANTE Y NO DISCRIMINACIÓN

Como primer tópico se encuentra definir *migrante*, en últimos años ha tenido mucha confusión junto con el término *refugiado*. El Diccionario de la Real Academia Española establece el verbo migrar del latín *migrare* como el hecho de trasladarse desde el lugar en que se habita a otro diferente (2017). Por otro lado la Corte Interamericana de Derechos Humanos define emigrar o migrar como el hecho de dejar un Estado con el propósito de trasladarse a otro y establecerse en él (2003), y que a diferencia del Diccionario de la Real Academia agrega la intención de establecerse en el lugar donde se ha trasladado el sujeto. Es así como se tienen dos grandes términos: emigrar e inmigrar. Debido a la similitud de los prefijos, se tiene que el primero “e” que significa fuera o más allá, se refiere a la salida del país natal, de origen, mientras que el segundo “in” que dota a la palabra que lo lleva de negatividad, en este caso se refiera al establecimiento temporal o permanente en otro país o lugar, que ya no hay movimiento más allá del país y lugar. (D’ors, 2002)

La Ley de Migración en su artículo 3 define migrante “al individuo que sale, transita o llega al territorio de un Estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación” (2011), el mismo ordenamiento de migración al establecer que la residencia de una persona migrante puede ser determinada por cualquier motivación tenemos que incluye la búsqueda de trabajo, conflictos familiares, políticos y sociales, o por reunificación familiar.

La *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*, entró en vigor en México el 1 de julio de 2003 después de su firma el 22 de mayo de 1991, la misma refiere que los trabajadores migratorios son aquellos que vayan a realizar o hayan realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional (1990).

Del mismo modo, la Organización Internacional de Trabajo, en el Convenio no. 97, artículo 11, dispone que toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta será un trabajador migrante (1949). Por su parte, el Convenio no. 143 cuenta con una redacción similar, sin embargo, aumenta el número de trabajadores que no se considerarán migrantes; en consonancia con lo anterior el artículo 5 de la Convención, a su vez, determina quiénes serán considerados documentados o en situación regular y quiénes serán no documentados o en situación irregular, lo que coloca a los trabajadores migratorios y sus distintas modalidades dentro del reconocimiento de derechos

humanos en aras del desarrollo y protección integral que busca la Convención. En consonancia con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 establece que no podrá ser motivo de discriminación la condición migratoria. También la Ley de Migración en su artículo 6 estipula que la condición migratoria no será un impedimento para reconocer los derechos y libertades de los no nacionales en el territorio mexicano.

Por otro lado, el reconocimiento de los familiares se refiere a las personas casadas con trabajadores migratorios o que mantengan una relación que produzcan, en su defecto, el equivalente al matrimonio así como los hijos o personas a su cargo según el derecho interno del país donde se encuentren. Es así como la definición de familiares es amplia ya que no es necesaria la comprobación legal, en primer lugar, de la condición de cónyuge sólo es necesario que se reconozca el estado de familia con las personas con las que se mantiene una relación como tal.

Otra frase que permea en este tema es la “migración” definida en la doctrina como “la transición física de un individuo o un grupo de una sociedad a la otra, lo que incluye el abandono de un estadio social para entrar a otro diferente.” (Carassou, 2006:24) México en tema de migración es un país de origen por los trabajadores que salen, es país de tránsito (Jáuregui et al. 2009) por los migrantes que pasan de países de Centroamérica, como también es país de destino o recepción porque muchos trabajadores migrantes de países como Guatemala, Nicaragua, el Salvador, se queda a trabajar en México, sobre todo en actividades agrícolas, de construcción y los servicios (Gamboa, 2016:64). Los trabajadores migrantes que se encuentran trabajando en Chiapas, Veracruz, Estado de México, Campeche, Tabasco, deben tener condiciones dignas y decentes en su relación laboral y no ser objeto de discriminación por razón de su estado migratorio.

El principio de *no discriminación* de conformidad con los instrumentos internacionales vela por respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares sus derechos humanos. El principio de no discriminación es de suma importancia para el Derecho Internacional de los derechos humanos debido a que forma parte de gran cantidad de instrumentos o tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellas la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*, por ello, es un derecho de *Jus cogens*. Esta disposición prevé el reconocimiento de derechos necesarios para los trabajadores en condiciones regulares e irregulares en el Estado de empleo, no hay distinción alguna por los motivos que enuncia la Convención. En ese trabajo de impulso y reconocimiento a Derechos Humanos, en el que por supuesto se incluye el derecho al trabajo de migrantes el Estado Mexicano ha emprendido acciones, como el Programa Frontera Sur, implementado desde marzo de 2008, que regulariza las formas migratorias de trabajador fronterizo y visitantes a trabajadores guatemaltecos y beliceños, (Islas, 2018:10) con programas, políticas públicas y acciones positivas encamina al Estado a la adopción de medidas para prevenir, reducir y eliminar las condiciones que causen o permitan la discriminación.

El principio de no discriminación es aplicable a todos los trabajadores migratorios y sus familiares, ya sea que se encuentren en situación regular o irregular, sin embargo, el respeto y protección de este principio se adecua y amplía para aquellos que están en situación irregular debido a su vulnerabilidad en el ámbito jurídico y social. El Convenio no. 111 de la OIT (1961) en el artículo 1 se refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación donde refiere que “discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por afecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, el concepto es claro, pues, identifica en la discriminación a la ascendencia

nacional u origen social, enfatiza a la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (OIT, 1961).

Por otro lado, la Ley de Migración determina en su artículo 67 que a todos los migrantes independientemente de su situación irregular en el país, le serán respetados sus derechos humanos y se protegerá el principio de no discriminación, en ese mismo tenor, la Ley Federal de Trabajo en el artículo 3º, dice que todas las personas sin importar su raza, religión, condición migratoria, etcétera, tendrán derecho a que no se les discrimine por ninguna índole, y tendrán así el derecho a tener un trabajo digno y decente, en el que incluye la capacitación y adiestramiento de los funcionarios.

Le precede al principio de no discriminación el derecho a la igualdad ya que protege a la persona de no ser afectada por motivos de su raza, edad, sexo, estado civil, etcétera, sino que implica la paridad de derechos sin importar la situación migratoria de la persona, México en materia de migración recibió la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, emitida a solicitud de los Estados Unidos Mexicanos, sobre la “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, al efecto dispone:

...este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece *al jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens* (2003).

El trabajador migratorio no puede ser contratado sin reconocerle los derechos que se crean a partir de la relación de trabajo, caso contrario se estaría violando el derecho humano a la igualdad ante la ley y a la no discriminación (Palacios, 2009:441). Por lo tanto, cualquier distinción que se realice con base en la condición migratoria o nacionalidad en su caso, constituye discriminación. Sólo en casos excepcionales o cuando la acción sea motivada por diferencias establecidas en la ley y que persigan un fin que la Convención disponga podrá justificarse dicha actividad.

En este tenor, el *Comité de Derechos Humanos* expresa su preocupación por los altos índices de xenofobia a nivel social e institucional y el rol de los medios de comunicación en crear y mantener estereotipos contra los migrantes en el Estado Mexicano. Expresa igualmente su preocupación por los procedimientos de control y verificación migratoria donde existe la distinción por el perfil étnico de las personas. Y recomienda así la realización de campañas de educación, comunicación e información social, así como la detección y eliminación de las prácticas discriminatorias dentro de los órganos administrativos de instituciones públicas y privadas (CMW).

3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y SUS FAMILIARES

La tercera parte de la Convención enumera los derechos de todos los trabajadores y sus familiares concernientes a derechos civiles y políticos como lo son el derecho a la vida,

garantías judiciales, protección judicial, derecho a la integridad y libertad personal, libertad de conciencia y religión, libertad de pensamiento y de expresión, entre otros.

La *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares*, como instrumento especial hace énfasis en la identificación de los derechos con los que cuentan los trabajadores migratorios y sus familiares, que surge bajo la necesidad de protección completa de los derechos humanos de éstos. Así, pues, determina esa interdependencia que hay entre los derechos humanos tanto los individuales y políticos como los económicos, sociales y culturales, de tal suerte que regula la Circulación y residencia. El artículo 8 reconoce este derecho donde establece que los trabajadores migratorios y sus familiares podrán salir libremente de cualquier Estado, ya sea el natal, de tránsito o de empleo. Asimismo, podrán regresar a su Estado de origen y permanecer en él. Este derecho no podrá ser restringido a menos que la ley lo establezca; en consonancia con esta protección México en el año 2011 reformó la Constitución nacional en el artículo 11, con la finalidad de garantizar ese derecho humano de libertad a la par también se reformó la Ley de Migración, (2011) para disponer medidas para garantizar la libertad de tránsito, condición de libertad caucional por vinculación a proceso, condición de libertad preparatoria o condicional, y razones de seguridad nacional, son casos excepcionales donde la ley nacional restringe la salida del territorio mexicano. Los derechos a la vida, la libertad y la seguridad personal contemplados en los artículos 8, 10 y 11, sin duda que con ello se garantiza la protección en cuanto a la carencia de documentos como características de la migración internacional de los trabajadores, así como de los permisos de trabajo y recursos, lo cual los hace vulnerables e inminente exposición al maltrato y desprotección a sus derechos laborales. La participación de las bandas delictivas transnacionales mediante robos, secuestros y extorsiones permea el viaje de los trabajadores migratorios, de igual forma, cuando el viaje es junto a familiares la situación de inseguridad y vulnerabilidad se agrava de forma considerable, pues, es obligación de los Estados evitar que otras personas pongan en peligro la vida de los trabajadores migratorios con el uso de la fuerza, las condiciones inhumanas de trabajo, detenciones arbitrarias e insalubridad (Palacios, 2009:15-16).

El derecho de los migrantes trabajadores unido a la red de derechos sociales que comprende el desarrollo personal, implica a que la Convención les reconozca el derecho a *Pensamiento, conciencia, religión y opinión* en los artículos 12 y 13, delimitando sus alcances y límites. De igual forma las Garantías judiciales, de dichos trabajadores sin importar su condición migratoria, puesto que durante su viaje a los Estados de empleo e incluso dentro de su estancia en ellos pueden verse afectados sus derechos sobre todo en detenciones arbitrarias. Los artículos 16, 18 y 19 prevén algunas garantías judiciales como lo son la prohibición de detenciones ilegales, plazo razonable ante juez competente, debido proceso. El artículo 18 establece las garantías mínimas durante el proceso de todo trabajador migratorio que haya sido acusado de un delito, se le debe respetar sus derechos humanos; se le informará el motivo de su detención en el idioma que él comprenda; se le permitirá defenderse personalmente o ser asistido por un defensor de su elección; se le permitirá la comunicación con el consulado correspondiente. En ese tenor, una vez que el Estado reconoce los derechos laborales de la persona dentro de su legislación, éste no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores ni mucho menos que la relación de trabajo vulnere los estándares mínimos internacionales (Palacios, 2009:443) que comprenden contratos suscritos con su libre y pleno consentimiento, horario de trabajo, remuneración, días de descanso, libertad de asociación, salario mínimo, seguridad social, servicios médicos (CMW), capacitación y adiestramiento para el trabajo, libertad sindical, como el derecho de reunión mediante sindicatos de trabajadores que concuerda con lo que

dispone la legislación nacional (LFT: artículo 356), este derecho debe estar despejado de todos los estereotipos y discriminación que imposibilita la formación de asociaciones de trabajadores para defender sus derechos y eviten abusos dentro de las relaciones de trabajo. El Estado debe garantizar el derecho de asociación incluido el derecho a la negociación colectiva, pues, deberán informárseles acerca de las asociaciones que puedan prestarles asistencia con respecto de su situación migratoria en el caso de los trabajadores migratorios irregulares. La búsqueda de los intereses colectivos a través del sindicato es imprescindible que se respete puesto que es uno de los medios por el cual los trabajadores migratorios pueden hacer valer sus derechos y por el cual pueden expresar sus necesidades (CMW).

El derecho a la seguridad social, consagrado en el artículo 27 y 28 de la Convención, determina que las disposiciones legales relativas a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como cualquier otro riesgo que comprende la seguridad social dentro de la legislación nacional deberán ser garantizadas por el Estado Parte (OIT). La Ley de Migración en su artículo 27 establece que la Secretaría de Salud será la encargada de promover la prestación de servicios médicos para los extranjeros, incluyendo los trabajadores migratorios irregulares, así como la vigilancia de los servicios de sanidad en los lugares de tránsito internacional de personas. Según la legislación nacional, la Secretaría de Salud brindará la atención adecuada a los trabajadores migrantes y sus familiares independientemente de su situación migratoria.

La Secretaría de Salud permite la afiliación al Seguro Popular de cualquier persona sin necesidad de presentar documentación alguna, todos los trabajadores migratorios y sus familiares podrán afiliarse a este sistema para proveerles de la atención médica necesaria, sin embargo, dicha afiliación es válida solamente por 90 días. El Comité de Trabajadores Migrantes (CMW, por sus siglas en inglés), recomienda al Estado Mexicano asegurar la afiliación ilimitada al Seguro Popular y que puedan acceder a los servicios médicos con la prerrogativa que no sean denunciados ante las autoridades migratorias si carecen de los documentos legales de estancia en el país (2017).

Los migrantes tendrán derecho a recibir cualquier tipo de atención médica, provista por los sectores público y privado, independientemente de su situación migratoria, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables (Ley de migración, 2011: artículo 8), México camina en la alineación de sus leyes internas con la norma internacional en la protección a los trabajadores migratorios con independencia de su situación migratoria.

En México siempre se había recibido migrantes o algunos que iban de paso se quedaban, sin embargo, los últimos cinco años México se ha vuelto un Estado de recepción de migrantes hondureños, guatemaltecos, cubanos, salvadoreños, ya que las caravanas de migrantes fluyen con mayor números, lo que incrementa el requerimiento de empleos y protección de seguridad social, esto obliga a planeaciones horizontal y vertical, para prever la garantía de derechos y servicios. Si bien, muchos trabajadores no participan en los planes contributivos, sí contribuyen a través del pago de los impuestos indirectos (CMW, 2013).

4. Categorías particulares de trabajadores migrantes: regular e irregular

Dos categorías se analizan en cuanto a estatus del trabajador migrante, sin que ello implique que sean las únicas, estas las extraigo de la Convención Internacional, identificadas como: A. Migrantes en situación regular, y B. Migrantes en situación irregular, a unos y a otros también se les ha denominado documentados o indocumentados.

A. *Migrantes en situación regular*. Serán documentados o en situación regular aquellos que han sido autorizados a ingresar, permanecer, y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales

en que ese Estado sea parte (CIPDTTMF: artículo 5). El artículo 11 del Convenio no. 97; el artículo 10 de la II parte titulada “Igualdad de oportunidades y de trato” del Convenio no. 143 y la primera parte de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes no. 86, manejan el término regular a cualquier persona que haya sido admitida como trabajador migratorio.

Asimismo, la condición regular de trabajador migrante permite la adquisición de derechos extraordinarios a la Convención en general, por ejemplo, el derecho de ausentarse temporalmente sin que se afecte su autorización para permanecer o trabajar en el Estado de empleo. Principalmente, cabe mencionar que los trabajadores migrantes documentados tienen derechos políticos al poder participar en los asuntos públicos de su Estado de origen, a votar y ser elegidos en elecciones celebrados en ese mismo Estado (CIPDTTMF: artículos 37, 38 y 41).

Igualmente, los trabajadores documentados tienen derecho a participar de la vida cultural del Estado de empleo y en caso del fallecimiento del trabajador o disolución del matrimonio, la familia tendrá un tiempo razonable para arreglar sus asuntos en el Estado de empleo antes de salir de él, máxime, tienen la libertad de escoger cualquier actividad remunerada a la que quieran dedicarse.

B. *Migrantes en situación irregular*. Serán considerados no documentados o en situación irregular aquellas personas que no estén autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte. Los trabajadores migrantes en situación irregular o no documentados son a quienes se les ve más coaccionados sus derechos humanos dentro del ámbito laboral puesto que por el miedo a ser deportados no reclaman las violaciones de sus derechos.

Así, pues, el derecho internacional teniendo en cuenta la situación especial con la que se enfrentan estas persona ha reconocido el derecho de la personalidad jurídica de los trabajadores migratorios y sus familiares en el artículo 24 de la Convención determinado que éstos tendrán derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica (1990), el Estado Mexicano su la Ley de Migración en su artículo 12 dispone que “los migrantes, independientemente de su situación migratoria, tendrán derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica, de conformidad en la Constitución y en los tratados y convenios internacionales de los cuales sea parte el Estado mexicano” (2011). De esta forma se garantiza la existencia jurídica, protección legal y seguridad en la persona, de lo contraria la inexistencia de estas garantías trae consigo la repetición de violaciones de derechos humanos a los trabajadores migratorios, no obstante e ello, se requiere trabajo para el respeto a estos derechos, hay aún resistencias culturales, a pesar de que la legislación protege a los trabajadores migratorios no documentados, la realidad presenta grietas estructurales muy pronunciadas.

5. Condiciones satisfactorias equitativas, dignas y lícitas del trabajador migrante

El Derecho Internacional y nacional en materia de derechos laborales para los trabajadores migratorios centran las condiciones para la atención, la promoción de las necesidades sociales, económicas, culturales y cualesquiera de otro tipo donde intervienen diferentes políticas migratorias, enfatiza en el diálogo para promover pueda promoverse libre y sanamente las condiciones satisfactorias, equitativas y dignas que se originan como colación de la relación con la migración internacional de trabajadores y trabajadoras, así se infiere de la sexta parte de la Convención Internacional.

Así, pues, el trabajo digno y decente al que deben acceder los trabajadores migrantes en México, se debe desarrollar con el respeto a la dignidad humana del trabajador, donde no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición

social, condiciones de salud, condición migratoria, estado civil, opinión, preferencia sexual, religión; asimismo se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades y cumplir con sus responsabilidades económicas y familiares básicas (OIT, 2007), se recibe capacitación continua para incrementar la productividad (LFT: artículo 153-I) con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además, que incluya el respecto de los derechos colectivos de los trabajadores como la libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y de contratación colectiva, se tutela también la igualdad sustantiva que es aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres y les permite el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (LFT: artículo 2).

México se ha colocado como uno de los principales Estados de tránsito para las personas migrantes incluso de destino en las últimas dos décadas, México a su vez ocupa el primer lugar (hasta el 2013) con el mayor número de personas migrantes que tienen como destino los Estados Unidos con 12 millones 950 mil trabajadores registrados donde el 39 por ciento de ellos proviene de zonas rurales lo cual equivale a dos terceras partes de la población latina migrante en los Estados Unidos (Red de Documentación de las Organizaciones Defensoras de Migrantes). Según datos de las autoridades migratorias en México en los primeros tres meses el número de personas presentadas ante el Instituto de Migración se incrementó considerablemente, teniendo un registro en 2018 de 44.062 y en primer trimestres de 2019 es de 51.607, mayormente hondureños.

El flujo constante de trabajadores migratorios por México trae consigo diversas violaciones de sus derechos humanos colocándolos en paupérrimas condiciones labores tanto en el sector formal como en el informal. La falta de oportunidades laborales y la condición de irregularidad permite que la búsqueda se encuentre en un segmento laboral precarizable dispuesto a exponerse muchas veces al riesgo (REDODEM). En noviembre de 2018, las Secretarías de Gobernación y del Trabajo en México, anunciaron un total de 7 mil empleos fijos a trabajadores migrantes para que desistieran de ir a EU (Ramos, 2018) sin embargo, esas cifras han cambiado durante estos cinco meses, pues, las noticias anuncia tres caravanas en este año 2019, que redundan en cifras entre 800 y 3 mil personas, obvio que entre ellas cuentas niños, pero mayormente son adultos.

Una de las debilidades del control migratorio en América Latina es la falta de coherencia entre políticas migratorias y de empleo pues muchas veces los controles migratorios incrementan los problemas para avanzar hacia medidas efectivas para asegurar una migración laboral ordenada, y dichas políticas deberían enfocarse en la demanda del mercado laboral junto con las necesidades de las poblaciones migrantes dentro de la perspectiva de los derechos humanos (OIT, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enumera una serie de afectaciones para los trabajadores migrantes por la falta de fortaleza de los sistemas del mercado laboral.

1. Abusos en el reclutamiento. Los sistemas de reclutamiento empleados por agencias privadas son poco regulados lo que propicia que se cometan violaciones de derechos humanos de los trabajadores migratorios.

2. Inspección laboral. La falta de inspección en los sectores donde se ubican las personas migrantes ocasiona que cualquier empleador pueda omitir las garantías laborales de los trabajadores migratorios.

3. Discriminación y percepciones negativas. A pesar de que la no discriminación es un principio que se regula en la legislación nacional e internacional, siguen existiendo percepciones negativas y xenofobia en todos los países de América Latina y el Caribe lo que

motiva a la denegación de derechos y privación de oportunidades y derechos laborales. La OIT propone generar procesos de sensibilización en la población en general, sector empleador, sector trabajador y el sector estatal para contrarrestar las distintas manifestaciones de discriminación hacia los trabajadores migratorios y sus familiares (2016).

El intercambio de información con respecto de la migración forma parte de las funciones de los servicios apropiados a implementar de los Estados, así como el suministro de información concerniente a los empleadores, trabajadores y sus organizaciones de la política migratoria y acuerdos de migración pactados por los Estados así como cualquier otro tema concertado en materia migratoria. Es pertinente que los servicios apropiados mantengan información y asistencia para los trabajadores migratorios y sus familiares de lo relativo a las autorizaciones y formalidades y cualquier requisito necesario para la salida, arribe, estancia, actividades remuneradas, condiciones de trabajo, vida, normas aduaneras, monetarias, tributarias y del mismo modo cualquier ley o reglamento de importancia para estas personas. Mantener información actualizada y pronta permite que los trabajadores migratorios y sus familiares cuenten con los recursos necesarios durante las situaciones de riesgo o de cuestiones administrativas de revisión por parte de las autoridades migratorias.

De la misma manera, los servicios consulares deben ser proporcionados a los trabajadores migratorios y sus familiares para atender las necesidades sociales, culturales y de otra índole, para que durante los procesos judiciales, el trabajador o su familiar puedan ejercer su derecho de comunicación con las autoridades consulares en vista de proteger sus derechos humanos.

La contratación de trabajadores constituye las condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas puesto que la Convención establece la facultad de contratar a los servicios u organismos públicos emanados del Estado, así como a los servicios u organismos públicos emanados de un acuerdo entre Estados, únicamente podrán contratar interesados con arreglo a las disposiciones, normativa y prácticas del Estado de empleo.

Es necesario determinar lineamientos y normas seguras que regulen las condiciones para que el regreso de los trabajadores migratorios y sus familiares a su Estado de origen sea satisfactorio dentro de un marco de seguridad y atención adecuado cuando expire su permiso de residencia o empleo, o cuando la situación amerite su retorno. Para los trabajadores que se encuentren en situación regular, se deben mantener medidas que prevean la readaptación y reintegración tanto social como cultural en el Estado de origen.

A pesar de la existencia de normas cada vez más completas la migración irregular se presenta de forma cada vez más compleja, se estima que en 2012, el 78 por ciento (8,9 millones) de los migrantes en situación irregular que habitaban en los Estados Unidos eran de América Central y el Caribe, para 2014 la cifra ascendió a 11,3 millones (OIT). Actualmente, México es parte importante del corredor migratorio más transitado en el planeta su vecindad con los Estados Unidos de América, el principal país receptor de migrantes, lo convierte en un territorio no sólo de origen, sino de tránsito y de retorno de personas en situación de movilidad humana, en específico de las y los trabajadores migratorios y sus familias, así como de personas con necesidad de protección internacional, que buscan ingresar a los Estados Unidos sin contar con los documentos legales requeridos para ello, es importante señalar que las autoridades migratorias mexicanas de enero a noviembre de 2017 detuvieron a 88.741 personas extranjeras en situación irregular (CNDH, México, 2018), al respecto se tienen conocimiento con datos dispersos que muchos migrantes se quedan en México, pero sufren de diversos atropellos a sus personas y derechos, desde que los contratan laboralmente, pues, algunos son extorsionados por enganchadores, y otros son timados en cuanto al pago adecuado de sus salarios, además de que la incorporación de los trabajadores en el campo laboral del país carece de la protección necesaria en materia laboral y se

encuentra bajo ocupaciones no atendidas por la población local, datos derivados del Informe del Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias, (2017) entre otras recomendaciones, en la recomendación 30, el Comité recomienda que se adopten e implementen medidas para garantizar los derechos de todas las trabajadoras migrantes, incluyendo las trabajadoras domésticas. Actualmente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de mayo de 2019, se incluye la igualdad y no discriminación, ahora falta que las autoridades implementen protocolos efectivos de cumplimiento.

Frente a las caravanas de migrantes que se han internado en el Estado Mexicano, se tiene conocimiento en 2018 alrededor de 23 mil es la cifra de centroamericanos que pidieron asilo en México, cuyo destino era EU, sin embargo, al no poder llegar a su destino se han quedado en México, todos estos forman parte de quienes ahora trabajan en la clandestinidad, en la informalidad e irregularidad, ante tales cifras y más que seguirán creciendo, es necesario que tanto las oficinas gubernamentales como los empleadores privados atiendan a los estándares de trabajo digno y decente para esos migrantes, pues, la contratación equitativa, es la que prevé a todos los trabajadores de los derechos dentro del marco jurídico de las normas y disposiciones de sus documentos oficiales.

Procurar la contratación equitativa permite la regulación de todos los contratos tanto para trabajadores migratorios en situación regular como irregular, puede contribuir a la protección de los trabajadores frente al trabajo forzoso y la trata de personas, a la reducción de la desigualdad y de las prácticas discriminatorias puesto que es un compromiso adquirido por los Estados para colaborar en la gobernanza justa y eficaz.

Es necesario combatir las prácticas abusivas comunes como los intermediarios informales, subagentes no autorizados y otros actores que operan en la economía informal ignorando a su vez el marco jurídico y normativo correspondiente a los derechos laborales y regulación administrativa del trabajo. En este tenor, los trabajadores menos calificados son los más afectadas puesto que existe discriminación en el momento de contratar a los trabajadores más calificados y proporcionarles mejores salarios al mismo tiempo que respetan sus derechos laborales por las aportaciones que conllevan sus aportaciones. Asimismo, el cobro de depósitos y deducciones salariales, los actos de violencia, los engaños sobre la naturaleza o condiciones del trabajo, la retención de documentos de identidad como pasaportes, la servidumbre por deudas y amenazas de rescisión de contrato por responsabilidad del trabajador constituyen las prácticas abusivas (OIT, 2017) en los empleos ilegales o clandestinos.

Los nuevos tiempos de la justicia laboral mexicana, no debe ser excluyente de los trabajadores migratorios, es necesaria la eliminación de los movimientos y empleos ilegales de trabajadores migratorios en situación irregular para evitar vejaciones humanas y así implementar medidas adecuadas para la difusión de información acerca de los riesgos de este tipo de empleo. Pues, también, es responsabilidad del Estado imponer sanciones a las personas, grupos o entidades que amenazan o coaccionen en detrimento de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares.

Finalmente, advirtiendo las caravanas y mazas migratorias que entran al Estado Mexicano, mayormente proveniente el triángulo fronterizo Honduras, Guatemala y el Salvador, se requieren tomarán medidas apropiadas para asegurar que la situación irregular de los trabajadores migratorios y sus familiares no persista, no sea una esclavitud, sino el horizonte de una vida para el pleno goce de sus derechos humanos, como se infiere del artículo 70 de la Convención, que es necesaria la adopción de medidas que regulen las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores migratorios y sus familias, aplicando las normas de idoneidad,

seguridad y salud conforme al derecho interno del Estado de empleo.

6. CONCLUSIONES

La nueva realizada del Estado Mexicano, en tiempos de la cuarta transformación, debe progresar en la garantía a derechos humanos de los trabajadores migrantes sin tomar en cuenta cual sea su condición. En términos del convencionalismo y el derecho interno reconocido a los trabajadores en México en la Ley Federal del Trabajo, no queda duda que el derecho de los migrantes regulares o irregulares, no tienen por qué ser limitados, como tampoco sufrir discriminación por razón de la nacionalidad o por condición migratoria.

El derecho al trabajo de los migrantes en condiciones de dignidad y decencia, requiere de seguimiento puntual, aparejado de políticas sociales y de empleo, ya que las caravanas de migrantes de la frontera sur de México, masificaron la existencia de personas que tienen a México como destino, pues huyen de sus países como Honduras, Guatemala, El Salvador, por la delincuencia y criminalidad; así, pues, trabajadores agrícolas, trabajadores del hogar, trabajadores manufactureros, trabajadores de maquilas, merecen tratos y condiciones de trabajos al menos en condiciones de igualdad y no discriminación, pues, es un derecho humano de *ius cogens*.

Se recomiendan que las políticas migratorias, contengan reglas de integración y acogimiento efectivos de los trabajadores migrantes y sus familiares, en derechos a la educación, a la salud, a la seguridad social; que en las nuevas formas de reglas laborales se dispongan las condiciones de oficios temporales, a través de condiciones no discriminatorias de trabajo con plena libertad y respecto conforme al derecho internacional y al derecho interno específicamente aplicando lo que define la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1° (Constitución, 2019), y la Ley Federal de Trabajo artículos 2° y 3° (Ley Federal, 2019), se les respete plenamente la dignidad humana del trabajador, que no exista discriminación por razón migratoria, que perciban un salario remunerador, que reciban capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos (trabajador-patrón), que ese empleo lo puedan desempeñar en condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. 2015 ¿‘Refugiado’ o ‘Migrante’? ACNUR insta a usar el término correcto”. Ginebra, <http://www.acnur.org/noticias/noticia/refugiado-o-migrante-acnur-insta-a-usar-el-termino-correcto/> [consulta 10/5/2019].
- Cámara de Diputados (2019) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/hm/1.html> [consulta 10/5/2019].
- CMW (2011) “Observación general No. 1 sobre trabajadores domésticos migratorios”, ONU, CMW/C/GC/1, párrs. 38 y 40. https://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/GC-DomesticWorkers_sp.doc [consulta 10/10/2018].
- CMW (2013) “Observación general n° 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares”, Naciones Unidas, p. 8. http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/GC/CMW-C-GC-2_sp.pdf [consulta 10/10/2018].
- CMW (2017) “Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de México”, ONU, CMW/C/MEX/CO/3, p. 5 <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6OkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsg1CB4w%2fT5VRUPDby%2bk4DDEwhjDkWxMGC5LuNUAog1KN>

- [T2CwwU0iOhW%2fRmCI%2f1ksISBezIV9CeUcIsSBValL35CXAAtHxPP%2ffffY0o1zQQ9e4](#) [consulta 10/10/2018].
- Convención Internacional (1990) Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 45/158, 1990, 18 de diciembre, en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx> [consulta 4/4/2019].
- Convenio Sobre la Discriminación, (Empleo y Ocupación) (1958) Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958, 04 de junio, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [consulta 10/5/2019].
- Convenio sobre Trabajadores Migrantes (1949) Número 97 de la Organización Internacional del Trabajo, 1949, 01 de Julio, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242 [consulta 10/3/2019].
- D'ors, I. (2002) *Consideraciones en torno a las nociones de emigración/inmigración y emigrante/inmigrante*. España: Estudis romànics.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III), 1948, 10 de diciembre, en: http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf [consulta 10/3/2019].
- Herrera, R. (2006) *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*. México: Siglo XXI.
- Islas, A. (2018) *Migrantes y refugiados*. México: Porrúa.
- Jáuregui, J, et al. (2009) "México, país de tránsito para mirantes guatemaltecos camino a Estados Unidos." en M. Anguiano y R. Corona (Coords.) *Flujos migratorios en la frontera Guatemala-México*. México: El Colegio De La Frontera Norte, pp. 247-280.
- Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación (2011) 25 de mayo, accesible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra/LMigra_orig_25may11.pdf [consulta 10/10/2018].
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2019) 1 de mayo, accesible en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf [consulta 5/5/2019].
- Morales, A. (2016) "Migraciones laborales y la integración en los mercados regionales de trabajo." en C. Heredia (Coord.) *El sistema migratorio mesoamericano*. México: Colegio de la Frontera Norte, CIDE.
- Oficina Internacional del Trabajo (2017) "Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza" Conferencia Internacional del Trabajo 106a. reunión, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, pp. 65-67, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_550278.pdf [consulta 10/10/2018].
- Opinión Consultiva OC-18/03 (2003) "Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados", párr. 69 <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf?view=1> [consulta 10/10/2018].
- Organización Internacional del Trabajo (2007) "Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principio y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos" p. 7, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---/wcms_178678.pdf [consulta 10/10/2018].
- Organización Internacional del Trabajo (2016) "La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región" Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, pp. 85-86, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/.../wcms_502766.pdf [consulta 10/10/2018].
- Palacios, J. (2009) "Los derechos humanos de los trabajadores migratorios y sus familias", en OEA, XXXVI Curso de Derecho Internacional: Universalismo y Regionalismo a Inicios del Siglo XXI, OEA.
- Ramos, G. (2018) "Ruta de los Migrantes". www.excelsior.com.mx/nacional/ofrecen-7-mil-empleos-temporales-a-migrantes-para-que-desistan-de-ir-a-eu/1278672 [27/4/2019]

REDODEM, “*Migración en tránsito por México: rostro de una crisis humanitaria internacional*”, México, Red de Documentación de las Organizaciones Defensoras de Migrantes, 19-20 pp. https://www.entreculturas.org/sites/default/files/informe_redodem.pdf [10/10/2018].

Breve currículó:

Egla Cornelio Landero

Doctora en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores-CONACYT- Nivel I. Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades. Con Perfil Deseable Programa para el Desarrollo Docente, otorgado por la Secretaría de Educación Pública de México. Integrante del Cuerpo Académico, Derechos Humanos, Métodos Alternativos de Solución de Conflictos y Justicia Restaurativa. Líneas de investigación A. Derechos Humanos, Derecho del Trabajo y seguridad social. B. Justicia Alternativa, mecanismos de solución de controversias. Autora única de dos libros, de más de diez capítulos de libros y de artículos en Revistas. Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.