

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



MIGRACIÓN LABORAL: REFORMA A LAS DEFICIENCIAS EN EL SISTEMA
LABORAL MEXICANO

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:
ALEXA CAROLINA FLORES RAMOS

Santa Catarina, Nuevo León, a 19 de Noviembre de 2024

*A mis padres, por su gran amor, sacrificio y confianza,
así como por el inmenso regalo que ha sido mi educación.*

*A mi Tita hasta el cielo, a quien le prometí
algo que estoy muy cerca de cumplir.*

*A mi hermano, por ser mi compañero de vida
y por brindarme su apoyo incondicional.*

*A mis amistades, por su apoyo, risas
y sentimentalismos durante todo este proceso.*

¡Los amo, gracias por tanto!

*« Ain't about how fast I get there
Ain't about what's waiting on the other side
It's the climb »
Miley Cyrus.*

Resumen: En este trabajo se analizan las condiciones laborales a las que hacen frente los migrantes irregulares dentro de México, partiendo de la inexistencia de una regulación legislativa laboral efectiva dentro del país. Para encontrar una solución a esta gran problemática, será necesario estudiar la evolución de la migración en México y de esta forma se podrán determinar los cambios legislativos que se tienen que llevar a cabo para reconocer y respetar de forma eficaz los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Como conclusión, sostenemos que, es necesario que se agregue un capítulo dentro de la Ley Federal del Trabajo donde se regulen las condiciones laborales que tienen los migrantes irregulares, así como también, se extienda la forma en la cual pueden obtener visas de empleo, ya sea temporales o permanentes, debido a que en la legislación vigente es nula en ese sentido.

Palabras Clave: Derechos del Trabajador – Trabajador Migrante – Deficiencias Laborales – Legislación Laboral – Migración.

Abstract: This paper analyses the working conditions faced by irregular migrants in Mexico, based on the absence of effective labour legislation in the country. To find a solution to this major problem, it will be necessary to study the evolution of migration in Mexico and thus identify the legislative changes that need to be made to recognize and effectively respect the labor rights of migrant workers. In conclusion, we maintain that a chapter should be added to the Federal Labour Law, in which the working conditions of irregular migrants are regulated and extends how they can obtain temporary or permanent employment visas because the current legislation is null and void in that sense.

Key Words: Workers' Rights – Migrant Workers – Labour Deficiencies – Labour Legislation – Migration.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULOS	
I. MARCO CONCEPTUAL DEL FENÓMENO MIGRATORIO	8
A. Contexto Histórico y Sociológico en México	8
1) El Sueño Americano	8
B. Teoría del Capital	12
1) Humano	12
2) Social	15
C. Problemática Pública de la Migración Laboral	18
1) Derechos de papel	18
2) Política Pública 2019-2024	21
II. EXPORTACIÓN DE LA FUERZA LABORAL	25
A. Pobreza y Falta de Oportunidades	25
1) Movilidad Humana	25
2) Nearshoring: Desplazamiento de Capital en Busca de Mano de Obra Barata	29
B. Globalización	31
1) T-MEC	33
C. Inserción Laboral	35
1) Análisis del artículo Séptimo de la Ley Federal del Trabajo	40
III. DEFICIENCIAS EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO	47
A. Análisis comparativo del sistema laboral Mexicano a la luz del sistema migratorio de Estados Unidos de América.	47
B. Reforma a la Ley Federal del Trabajo, Capítulo Titulado “De los trabajadores migrantes”	52
CONCLUSIONES	58
ANEXOS	63
BIBLIOGRAFÍA	64

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo realizaré un análisis de los alcances y limitaciones del sistema migratorio que está siendo aplicado en México, teniendo como enfoque los derechos laborales de las personas migrantes, con la intención de resolver la siguiente incógnita: ¿Cómo garantizar una adecuada protección a los derechos laborales de los trabajadores migrantes en México?

En la actualidad, los cambios políticos, sociales y demográficos, así como el aumento de las desigualdades económicas y sociales, han incentivado a las personas a migrar de sus lugares de origen en búsqueda de mejores oportunidades laborales, que resultarán en una mejor calidad de vida.

En los últimos años, la migración laboral ha sido uno de los fenómenos migratorios más notables. La Organización Mundial para las Migraciones define este fenómeno como “*el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar.*”¹. La migración internacional implica el cambio de residencia, rompiendo las barreras geográficas entre países, los migrantes van más allá de un movimiento interno.

La movilidad laboral internacional es un factor clave dentro de la economía de los países, tanto para los propios migrantes, así como para el desarrollo del país de origen y el país destino.

La migración laboral impulsa el desarrollo económico y social de los países de origen y de destino. La migración provoca un intercambio económico y cultural, donde se aportan conceptos desde el dinero, hasta las ideas y conocimientos que ha desarrollado el trabajador en lo personal.

Sin embargo, muchas veces, la migración implica un regreso, en el cual los trabajadores migrantes establecen la duración de su experiencia internacional para posteriormente regresar a su país de origen, lo que apoya el desarrollo del mismo al

¹Organización Internacional para las Migraciones. “*La Migración Laboral*”. 2008. Disponible en línea: Autor. N. IOM-LMS <https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/labour_migration_infosheet_sp.pdf> (Consulta: Sept 17, 2024).

reintegrar a la economía de ese Estado los conocimientos, las experiencias y el capital que el migrante generó en su viaje.

La llamada “Triple Victoria” es el objetivo que se busca lograr al gestionar el movimiento de trabajadores migrantes, esto va más allá de tratar de prevenir la migración irregular. La “Triple Victoria” toma un enfoque positivo para maximizar los beneficios que las tres partes involucradas pueden obtener.

El primero paso es que los migrantes logren desarrollar su capital humano, ya sean habilidades y competencias que adquieren al momento de vivir experiencias que impulsarán sus vidas laborales.

Posteriormente, los países destino se verán beneficiados al atraer talento de personas con un capital humano distinto a lo que existe en el mercado local.

Como consecuencia de lo anterior, los países de origen van a beneficiarse de las remesas que los migrantes envían a sus familiares mientras se encuentran fuera, así como de un capital humano maximizado cuando los migrantes regresen.²

Si la migración no es gestionada de forma adecuada por los países de origen y de destino, la rama laboral puede formar parte de una situación de desigualdad y pobreza para los trabajadores migrantes, así como se puede generar una explotación de trabajadores que terminaría destruyendo la intención de la “Triple Victoria”, ya que desincentivaría el desarrollo de capital humano de los trabajadores migrantes, el primer requisito para lograr el triunfo laboral de los sujetos implicados.

La Organización Internacional del Trabajo ha generado diversas normas internacionales que tratan de encuadrar la protección de los trabajadores migrantes, sin embargo, esta organización emite recomendaciones no vinculantes, lo que genera una laguna en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

Aparte de los derechos laborales específicos que están marcados en los ordenamientos jurídicos, los trabajadores cuentan con derechos laborales inespecíficos, los cuales establecen límites al poder del empleador y con los cuales los trabajadores

² Baptista, Dulce. “¿Puede la migración laboral contribuir al desarrollo?”. Disponible en línea: Factor Trabajo. <<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/puede-la-migracion-laboral-contribuir-al-desarrollo/>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

hacen valer sus derechos como persona del trabajo, los cuales son inherentes a cualquier ser humano trabajador.³

La metodología de la tesis se basará en el marco de la sociología jurídica. Se realizará un estudio de la migración como fenómeno social y las afectaciones que se han generado con el tiempo a estos grupos vulnerables debido a la falta de una adecuada protección legislativa a sus derechos laborales.

También se revisará la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Migración, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como diversos ordenamientos jurídicos. También será método de estudio la doctrina histórica del contexto migratorio a lo largo de la historia en México y Estados Unidos de América.

El objetivo general del estudio consistirá en realizar un análisis crítico de la legislación laboral y la existente en materia migratoria para determinar cuáles son los alcances y limitaciones que existen para la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en México, con la finalidad de llevar a cabo una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual tendría como resultado agregar un capítulo específicamente para los trabajadores migrantes, el cual buscará ser una medida de apoyo para el desarrollo económico y social de los migrantes y de México.

Para cumplir el objetivo general del estudio, en el capítulo primero estableceré las bases conceptuales y teóricas de la migración que se ha generado a través del tiempo en países como México y Estados Unidos de América.

En el capítulo segundo pretendo analizar las razones que tiene las personas migrantes para salir de sus países en busca de mejores oportunidades y como es su experiencia a lo largo de esa búsqueda. En el capítulo tercero pretende formular una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Una vez expuestos los capítulos anteriores de la tesis, se busca armonizar la convivencia de los trabajadores migrantes en México con la legislación.

³ Colmenares Bastidas, Ana María. “*Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano*”. Julio/diciembre 2011. Disponible en línea: **Revista latinoamericana de derecho social**. No. 13, 201. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200057#:~:text=Los%20derechos%20inespec%C3%ADficos%20tambi%C3%A9n%20son,poder%20que%20representa%20la%20empresa> (Consulta: Sept 17, 2024).

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL DEL FENÓMENO MIGRATORIO

El fenómeno migratorio mexicano es sumamente complejo. México tiene una alta tasa de emigración y también una alta tasa de retorno, tránsito y de personas deportadas.

México se ha convertido en un país a donde las personas regresan, sin embargo, los migrantes que se encuentran dentro del país de manera regular son menos del 1% de la población migrante, desgraciadamente el 99% de esta población se encuentra en una situación irregular debido a que no cuentan con documentos de identificación, no han conseguido el apoyo gubernamental para su regularización o simplemente van de tránsito, pero aun en este último caso, tienden a realizar viajes de 6 meses a 1 año para llegar de un extremo del país al otro.⁴

En este capítulo abordaré el contexto histórico de la migración en México y como ha ido evolucionando esta situación al paso de los años.

A. CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIOLÓGICO EN MÉXICO

1) EL SUEÑO AMERICANO

La relación migratoria que existe entre México y Estados Unidos de América ha sido, históricamente, una forma de unión entre los dos países, creando una conexión laboral, social, política y económica, que de manera cíclica ha generado una interdependencia de ambas naciones.

La evolución de la percepción migratoria de Estados Unidos de América ha generado dos esferas de interacción social de los trabajadores migrantes.

Desde una perspectiva capitalista, los trabajadores migrantes impulsan la economía del país con la aportación de la mano de obra y el consumo de bienes y servicios que realizan. Sin embargo, desde una perspectiva política y cultural, los migrantes solo pueden entrar “por la puerta trasera”.

⁴ Sánchez-Montijano, Elena y Zedillo Ortega, Roberto. “La complejidad del fenómeno migratorio en México y sus desafíos”. Agosto, 2022. Disponible en línea: **PNUD América Latina y el Caribe, Serie De Documentos De Política Pública**. No. 30, 2022. <<https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/la-complejidad-del-fenomeno-migratorio-en-mexico-y-sus-desafios>> (Consulta: Sept 17, 2024).

La puerta trasera es un concepto aplicado por Aristide Zolberg, en el cual hace referencia a la aplicación de medidas que Estados Unidos de América les ha dado a las políticas migratorias a lo largo de la historia.

Para que el gobierno estadounidense decida “abrir o cerrar” la puerta trasera para los migrantes, toman en una balanza la época en la que se encuentran. Si es una época de crisis económica, abren la puerta a los migrantes para que apoyen a impulsar la economía. Sin embargo, si la época resulta ser próspera para el país, van a entre-cerrar la puerta con políticas migratorias más restrictivas para evitar el tránsito migratorio.⁵

Entre los años de 1950 y 1960, Estados Unidos de América estaba atravesando la época de oro del país, la economía creció de manera exponencial y se comenzaron a implementar medidas de bienestar social que apoyaron la mejora en la calidad de vida de la población. En esta época, el sueño americano comenzó a tomar auge entre los residentes de otros países que observaban una oportunidad de tener una mejor vida en un país más desarrollado que el suyo.⁶

El diccionario de Oxford define el sueño americano como,

“El ideal de que todos los ciudadanos de los Estados Unidos tengan las mismas oportunidades de alcanzar el éxito y la prosperidad mediante el trabajo duro, la determinación y la iniciativa.”⁷

Aumentar el poder adquisitivo, brindando salarios altos a los trabajadores y bajando los precios de los productos, así como la ilusión de los migrantes internacionales de conseguir una mejor vida, es lo que sustenta la prosperidad del país estadounidense.

El sueño americano “original” se podía dividir en tres bases fundamentales: la ideología que establece que el trabajo duro iba a ser recompensado con éxito, el respeto de la democracia y el respeto de la libertad, por el Estado y sus integrantes.⁸

El sueño americano para los migrantes, tomo de base para su formación, la ideología de la democracia y como el formar parte siendo ciudadanos del país

⁵ Vézina, Catherine. **Migración: México-Estados Unidos**. 1ª ed. México, Fondo de Cultura Económica, 2022.

⁶ Chomsky, Valeria. **Réquiem por el sueño americano. Los diez principios de la concentración de la riqueza y el poder**. (Trad. Palmer, Magdalena, de la 2ª ed estadounidense). México, Sexto Piso, 2017.

⁷ Churchwell, Sarah. “A Brief History of the American Dream”. Septiembre, 2021. Disponible en línea: **The Catalyst**. No. 21, 2021. <<https://www.bushcenter.org/catalyst/state-of-the-american-dream/churchwell-history-of-the-american-dream#:~:text=No%20less%20an%20authority%20than,%2C%20determination%2C%20and%20initiative>> (Consulta: Sept 17, 2024).

⁸ Bayles, Martha. “How the World Percives the New American Dream”. Disponible en línea: Hudson Institute. <<https://www.hudson.org/domestic-policy/how-the-world-perceives-the-new-american-dream>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

estadounidense les otorgaría los derechos, garantías y oportunidades que tanta falta hacían en sus países de origen y que con tanto anhelo buscaban conseguir. El sentido de pertenencia era lo que incentivaba ese sueño.

En diciembre del 2023, Estados Unidos de América reportó el mayor número de ingresos de migrantes desde el año 2000, más de 225,000 migrantes ingresaron por la frontera de Del Río y Eagle Pass. De igual manera, se confirmó que la migración de menores sin acompañamiento había aumentado un 6.5% desde finales del 2023.⁹

Con las estadísticas anteriores, se puede observar como la tendencia migratoria ha ido cambiando, en principio eran los hombres como “proveedores” de la familia los que viajaban en busca de una mejor oportunidad laboral para poder conseguir el dinero necesario para que la familia subsistiera.

Sin embargo, el aumento de menores que deciden migrar habla de la necesidad que hay de dejar sus países de origen y salir a buscar esa esperanza de una vida democrática y exitosa, tal y como se cataloga al sueño americano.

El entendimiento del sueño americano ha ido cambiando con el transcurso del tiempo, el éxito y riqueza que se buscaba con la concepción original de la frase ha sido remplazado por la calidad de vida y poco a poco se ha quedado atrás la cantidad de cosas materiales que se pueden poseer.

Conseguir el sueño americano cada vez es más difícil para la población migrante, las políticas migratorias estadounidenses cada vez son más rígidas, especialmente en Texas.

Un estado no es completamente soberano, depende de un congreso federal y tiene que seguir la normativa federal y leyes tan rígidas como estás van en contra de lo que la federación protege, los migrantes deberían de poder contribuir con todo su potencial y los estados podrían aprovechar esta situación internamente, apoyándose de ellos.

Es claro que Estados Unidos de América puede representar un país más llamativo para la población migrante trabajadora, sin embargo, el sueño americano moderno, para muchas personas migrantes ha pasado a ser el sueño mexicano.

⁹ Alvarez, Pricila, Et. Al. “December migrant surge at southern border largest in more than 2 decades as mayors call for action”. En: **CNN US**. Eagle Pass, Tx, Diciembre 2023 <<https://edition.cnn.com/2023/12/29/us-us-mexico-border-migration/index.html>> (Consulta: Febrero 17, 2024)

México se ha convertido en un país destino en los últimos cinco años, debido a que hay falta de fuerza laboral y la industria sigue creciendo. Hay migrantes que deciden quedarse en México por distintas razones, entre ellas que por haber sido deportados, ya no pueden continuar con el proceso de regularización en Estados Unidos.

Por lo anterior, México ha aumentado su recepción de migrantes en búsqueda de asilo, gracias a esto, el país se ha ido convirtiendo poco a poco en una opción muy sólida para seguir con “el sueño”.¹⁰

En el último Censo de Población y Vivienda del 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se encontró que en el periodo de 2015 a 2020, la migración por razones laborales ha ocupado el segundo lugar como causal migratoria a nuestro país¹¹:

El Estado mexicano ha buscado incentivar las visas de trabajo para que los trabajadores migrantes quieran quedarse a apoyar la economía del país.

Si bien, la meta normalmente es llegar a Estados Unidos, el aumento en las oportunidades laborales para lograr medios de subsistencia y evitar la incertidumbre y peligros que representan seguir el camino a Estados Unidos.

El sueño americano se ha visto frustrado por el crimen organizado, ya no solo representa un reto el cruzar la frontera de manera clandestina cuando se trata de una migración irregular.

El crimen organizado está presente en todo el recorrido hacia Estados Unidos del trabajador migrante, México es un país que, por desgracia, es víctima de una alta violencia por parte del crimen organizado y el narcotráfico, por lo que muchas de las veces los trabajadores migrantes deciden no tomar el riesgo fronterizo y quedarse en México a trabajar.

Tal vez ya no será la misma calidad de vida que esperaban conseguir con el sueño americano, sin embargo, haber decidido el sueño mexicano para muchos pudo haber

¹⁰ Gottesdiener, Laura y Solomon, Daina Beth. “Some migrants are swapping their American dream for a Mexican one”. Saltillo: Noviembre 24, 2023. Disponible en línea: [reuters.com](https://www.reuters.com/world/americas/some-migrants-are-swapping-their-american-dream-mexican-one-2023-11-24/). Americas: <<https://www.reuters.com/world/americas/some-migrants-are-swapping-their-american-dream-mexican-one-2023-11-24/>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Principales resultados del Censo de Población y Vivienda 2020**. Disponible en línea: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198060.pdf Autor, México >: (Consulta: Septiembre 17, 2024).

representado elegir entre la vida y la muerte, por la vulnerabilidad a la que los grupos migrantes están expuestos en el tránsito migratorio.

Existen distintas medidas que tienen que ser reforzadas para poder combatir el tráfico ilícito de migrantes y la inseguridad que hay en el paso. Es de suma importancia que México y los Estados Unidos de América se unan para cooperar con las políticas migratorias que ofrezcan, así como es relevante que la seguridad nacional mejore para que las leyes que se implementen puedan subsanar las posibles lagunas que existan entre las disposiciones normativas de las naciones.

B. TEORÍA DEL CAPITAL

1) HUMANO

El capital humano se genera o adquiere al cuándo se invierte tiempo y recursos en los trabajadores, con la finalidad de que estos puedan adquirir ciertos conocimientos para aumentar la producción del campo de trabajo.¹²

Lo anterior representa que el trabajador migrante busca ofrecer lo que ha adquirido por medio del capital humano, al emigrar de su lugar de origen, pretende llevar esa formación a un lugar de trabajo en busca de una mejor remuneración.

Los trabajadores migrantes toman la decisión de cambiar de un mercado laboral a otro para recuperar la inversión en capital humano que han realizado, *“la ganancia neta de la emigración es el valor actual descontado de los salarios futuros que el trabajador espera obtener, netos de costos.”*¹³

Lo anterior hace referencia a que el trabajador toma en cuenta si la diferencia salarial entre el lugar de origen y el lugar destino va a superar el costo de la emigración, si la respuesta es positiva, el trabajador comenzará su curso en búsqueda de ese aumento en la inversión de su capital humano.

La teoría del capital humano en el aspecto migratorio se aplica para determinar los motivos e impulsos de la migración, con la intención de calcular cuáles son las consecuencias al país destino y al país origen de este movimiento.

¹² BBVA. **¿Qué es el capital humano y cómo se adquiere?**. Disponible en línea: Autor, México <<https://www.bbva.com/es/que-es-el-capital-humano-y-como-se-adquiere/>>: (Consulta: Septiembre 17, 2024).

¹³ Groizard Cardoso, José Luis. *"Migraciones y desarrollo: nuevas teorías y evidencia"*. 2006. Disponible en línea: **Revista de Economía Mundial**. No.14, 2006. <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86617194009>> (Consulta: Sept 17, 2024).

Los sistemas gubernamentales funcionan como un parteaguas en el potencial desarrollo del capital humano. En los países destino con gobiernos eficientes y con poca corrupción es más probable que el capital humano sea correctamente aplicado, situación contraria a lo que ocurre en países destino con deficiencias en el sistema gubernamental, ya que el impulso al mercado laboral migratorio podría provocar situaciones que deriven en ilícitos y conflictos internos.

El capital humano también se ve reflejando en los países de origen o de los que emigran los trabajadores.

Los países de origen reciben las remesas que los trabajadores migrantes envían para sus familias, lo que en cierta medida eleva el nivel de vida de los ciudadanos de ese país. Sin embargo, los sistemas con deficiencias gubernamentales que tienen esta forma de gobierno deciden no realizar reformas a su gobernanza ni a sus políticas con el fin de no evitar la emigración e incentivar las remesas, pero ignorando el escape de capital humano que las industrias de esa nación están sufriendo.¹⁴

Otra forma de analizar el capital humano toma el modelo de Kolosnitsyna y Suvorova, el cual emplea tres factores de base para incentivar la migración laboral del capital humano, los cuales son los siguientes¹⁵:

- Condiciones de trabajo en el país de origen y en el país destino: Este factor se ve motivado por el ingreso que se va a percibir. Los trabajadores migrantes irregulares tienden a ser menos remunerados a comparación de los nacionales y esto se debe en gran medida a que no logran aplicar su capital humano al 100%.
- Edad: La edad del migrante es un factor que influye en el beneficio que va a tener el trabajador migrante con la migración como una inversión en su capital humano.
- Costos de reubicación: Este último factor influye en la capacidad de obtención de información. Entre más lejos este el país destino, mayor es la posibilidad de no encontrar información sobre oportunidades de trabajo, lo que provocaría

¹⁴ Grebeniyk, Aleksandr, Et. Al. “*El impacto de la migración laboral en el desarrollo del capital humano*”. Enero, 2022. Disponible en línea: **Migraciones Internacionales**. Vol. 12, 2022. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-89062021000100113&script=sci_arttext&tlng=es#B42> (Consulta: Sept 17, 2024).

¹⁵ Loc. Cit.

una reubicación más costosa por no contar con un punto comparativo de ingresos.

Las razones de la migración siempre resultan más notorias cuando hay una brecha extensa entre los ingresos que el trabajador migrante recibe en el país de origen, a los que recibirán en el país destino

Un punto importante por tomar en cuenta al analizar el futuro que el trabajador migrante puede tener en el país destino es la calificación laboral.

La doctrina establece tres estándares que pueden seguirse para determinar la calificación laboral del trabajador: dependerá de los años de estudio de la persona, la ocupación o puesto que tiene, o el ingreso que percibe.

La conclusión de si el trabajador es calificado, semi calificado o no calificado, es una guía para orientar y ubicar al trabajador migrante en la posible variación de sus ingresos en el país destino, que muchas veces caerá en una disparidad salarial en comparación con los nacionales.

El estándar educativo establece el nivel de educación para medir la calificación del trabajador. Si el trabajador migrante, emigra con un nivel educativo universitario o superior, es considerado un trabajador calificado y si el nivel es menor, resulta en un trabajador no calificado.

Este criterio no necesariamente asegura que el trabajador sea bueno o malo en el empleo, sin embargo, sí puede reflejar el capital humano que tiene desarrollado, lo que incluye las capacidades, responsabilidades y aptitudes que puede tener el trabajador gracias a la educación que ha recibido.¹⁶

El estándar de la ocupación o puesto que ha desempeñado el trabajador ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo como forma de calificación laboral.

¹⁶ Aguilera Fernández, Albany y Castro Lugo, David. “Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados”. Diciembre, 2018. Disponible en línea: **Economía teoría y práctica**. No. 49, 2018. <[https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/345/456#:~:text=\(2013\)%20se%20conceptualizó%20como%20calificad,estudios%20menores%20a%2012%20años](https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/345/456#:~:text=(2013)%20se%20conceptualizó%20como%20calificad,estudios%20menores%20a%2012%20años)> (Consulta: Sept 17, 2024).

Se establece que la forma de cálculo se realiza relacionando a las personas de labores que no son de producción como calificados y a los de producción como no calificados.¹⁷

En México se aplica este estándar de calificación por medio de la “Clasificación Mexicana de Ocupaciones”. Este ordenamiento de ocupaciones realiza una división técnica de las ocupaciones con la intención de denotar las diferencias sociales y estructurales que puede haber en las distintas ocupaciones, lo cual sirve para calificar el trabajo del migrante desde la perspectiva del capital humano.¹⁸

El último estándar que se puede tomar en consideración es el del ingreso que percibe la persona. Este método de medición, es el menos usado por su baja eficiencia, ya que se cataloga a los trabajadores con salarios altos como calificados y a los que tienen un salario bajo como no calificados.

Sin embargo, esta forma de determinar la calificación laboral no es útil para determinar el capital humano que tiene una persona, ya que el salario se ve afectado por aspectos coyunturales que no involucran las capacidades y habilidades de un trabajador.¹⁹

La calificación laboral de los trabajadores migrantes influye en el desempeño que pueden lograr llegando al país destino y este será el que aproveche la recepción de capital humano calificado o no calificado. En cambio, el país de origen termina con retrocesos por el efecto de pérdidas de capital humano, ya que los trabajadores jóvenes, al migrar, eliminan la posibilidad de brindar al país de origen los talentos, capacidades, habilidades y cualquier aportación que pueda conllevar el capital humano.

2) SOCIAL

El capital social es otra vertiente de las teorías del capital. Pierre Bourdieu define el capital social como lo siguiente:

“...es el agregado de los actuales o potenciales recursos que están relacionados con la posesión de una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuo, en otras palabras, con la pertenencia a un grupo que le brinda a cada uno

¹⁷ Loc. Cit.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática. “Clasificación Mexicana de Ocupaciones, (CMO) - Histórica”. - . Disponible en línea: Autor. Vol. I. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf> (Consulta: Sept 17, 2024).

¹⁹ Aguilera Fernández, Albany y Castro Lugo, David. Ob. Cit.

de los miembros el respaldo del capital socialmente adquirido, una credencial que les permite acreditarse, en los diversos sentidos de la palabra”²⁰

Realizando un análisis a la definición de Bourdieu, la migración tiene como incentivo al capital social. Para la población migrante es de suma relevancia sentirse acogidos y aceptados, quieren tener ese sentimiento de pertenencia sobre su lugar destino.

Ahora bien, James Coleman establece otra definición: *“La función definida por el concepto de capital social es el valor que tienen para los actores aquellos aspectos de la estructura social, como los recursos que pueden utilizar para perseguir sus intereses”²¹*

La definición de este sociólogo se puede dividir en obligaciones y expectativas. En el caso de los trabajadores migrantes se puede notar como ellos van en busca de una estructura social ya realizada, con la intención de llevar a cabo ciertas acciones que van a resultar en un beneficio individual.

Si bien, las definiciones se contraponen un poco, en mi opinión creo que sirven como complemento una de otra. A pesar de que el sentido de pertenencia es colectivo, mientras que el emplear recursos para conseguir tus intereses resulta un tema más individualizado, al final la meta es una, llegar al país destino procurando el bien individualizado de terminar el trayecto y la recompensa será pertenecer a una nueva colectividad que formará parte de la nueva etapa del trabajador migrante.

La migración internacional se ha desarrollado históricamente. En el caso, México y Estados Unidos, ha generado la creación de una cultura nueva y un sistema de movilidad específico.

Los migrantes pasaron a formar parte de una red de acción social, ya no son solo estadísticas como lo eran antes, ahora forman parte de colectivos migrantes que se unen por el sentido de identidad, solidaridad y desigualdad con el que se identifican.

Los movimientos migrantes se han ido intensificando a lo largo de los últimos años, debido a las relaciones sociales que los migrantes establecen. Tienen los mismos motivos y las mismas expectativas al huir de su país de origen.

²⁰ Vargas Forero, Gonzalo. *“Hacia una teoría del capital social”*. Octubre 2001. Disponible en línea: **Revista de Economía Institucional**. No. 18, 2002. <<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/241/3290>> (Consulta: Sept 17, 2024).

²¹ Loc. Cit.

A pesar de que las causas que originan la migración pueden llegar a ser las mismas, las visiones y metas de los migrantes van cambiando conforme las vivencias sociales que el migrante genere en el transcurso de su viaje.

La meta ya no solo son factores económicos, en algunos de los casos los flujos migratorios tienen como objetivo la reunificación familiar, es por eso que la migración resulta un proceso individualizado, pero recae en la búsqueda de una colectividad, ya que forman parte de movimientos que fueron inspirados por las acciones de otros.²²

La teoría de la causalidad acumulada establece lo siguiente: *“Cuando la diversidad de redes que existen en la comunidad y en la región de origen se interconectan y llegan a su madurez la migración tiende a auto-perpetuarse, porque cada acto migratorio crea la estructura social necesaria para sostenerla.”*²³

Conforme las masas migratorias van recorriendo los trayectos hacia los países destino, los costos van reduciéndose, así como se van conociendo rutas relativamente más seguras para que los nuevos migrantes no tengan que vivir por lo mismo que los anteriores.

El “síndrome migrante” denominado por Reichert, es un claro reflejo del capital social aplicado. Cuando la gente observa que el migrante incrementó su nivel de vida una vez que llegó al país destino, los demás se van a ver incentivados a migrar, lo que genera un proceso circular donde el proceso de migración se produce y reproduce, perpetuándolo en el tiempo y las comunidades.²⁴

El capital social genera un sentido de pertenencia por la reproducción constante de conductas entre comunidades. La migración sí representa un reto, sin embargo, la acumulación del capital social en las redes migrantes, crea estrechos vínculos entre las economías origen-destino, lo que provoca un incremento en los flujos migratorios en busca de mejores oportunidades, pero sigue aumentando el impulso de crecimiento con el envío de remesas al país de origen.

²² Pérez Monterosas, Mario. “Tejiendo redes para futuras movilidades: las interacciones sociales y el capital social en la migración emergente de México a Estados Unidos”. Febrero, 2013. Disponible en línea: **Sociológica (México)**. No. 78, 2013. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732013000100005> (Consulta: Sept 17, 2024).

²³ Loc. Cit.

²⁴ Pérez Monterosas, Mario. “Nodos sociológicos para explicar la migración. Los procesos de acción, interacción y red social”. Julio, 2010. Disponible en línea: **Sociogénesis Revista electrónica de sociología**. No. 4, 2010. <<https://digital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/10065/Perez-Nodos.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> (Consulta: Sept 17, 2024).

C. PROBLEMÁTICA PÚBLICA DE LA MIGRACIÓN LABORAL

1) DERECHOS DE PAPEL

México es un país de expulsión, tránsito, destino y retorno en cuanto a la migración, esto genera que las políticas públicas en materia migratoria se vean desafiadas ante el sistema gubernamental del país.

Actualmente, México está sufriendo una crisis migratoria y no existen políticas públicas que puedan respaldar efectivamente los derechos laborales de los migrantes. La inserción en materia laboral carece de una fundamentación normativa que provoca que los migrantes irregulares sean sujetos de abusos y malos tratos por parte del sistema y los empleadores.

La Organización Internacional para las Migraciones estimó en 2012 que el tránsito de personas migrantes que provienen de América del Sur, de lugares como Honduras, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, entre otros, equivalía a 400,000 personas anualmente solo en México.²⁵

La migración irregular aumenta el nivel de exposición a inseguridad y peligro al que se enfrentan estos grupos vulnerables de personas. Por el panorama recolectado de “Población y Desarrollo”, en el año 2017 se estimaba que el volumen de migración irregular en Estados Unidos abundaba en 11.3 millones de migrantes indocumentados.

El 45% representaba migrantes mexicanos, mientras que el 55% representaba migrantes de América del Sur, siguiendo el orden de esos datos se encontró que los migrantes mexicanos y de suramericanos irregulares, superaban 5 veces a los inmigrantes de otros países que buscaban la potencia del norte como destino.²⁶

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé lo siguiente:

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

²⁵ Aguilar Cisneros, Kenia Yasbeth. “Las políticas de inserción laboral del migrante ante los acuerdos sostenidos por el gobierno de México con Estados Unidos de América en 2019”. Julio, 2020. Disponible en línea: **Revista Latinoamericana de derecho social**. No. 31, 2020. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702020000200121> (Consulta: Sept 17, 2024).

²⁶ Canales Cerón, Alejandro I. y Rojas Wiesner, Martha Luz. “Panorama de la Migración Internacional en México y Centroamérica”. Junio, 2018. Disponible en línea: **Repositorio CEPAL**. No. 1680-9009, 2018. <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/13f97e48-13e2-46d9-b8af-ce1feb8939c9/content>> (Consulta: Sept 17, 2024).

restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. ”

Este artículo no delimita el goce de los derechos humanos a los ciudadanos o residentes mexicanos, queda abierto el espacio a cualquier persona que transite por el territorio mexicano.

El derecho al trabajo resulta ser un derecho humano mundialmente reconocido, incluyendo el respetar la dignidad humana y lo que conlleva satisfacer las necesidades básicas en el mundo del trabajo, ya que independientemente de la calidad migratoria de una persona, los derechos humanos laborales resultan ser inherentes al trabajador en su calidad de inespecíficos.

México forma parte de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, misma que en su artículo 5º reconoce a los trabajadores migratorios irregulares *“b) Serán considerados no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas en el inciso a) de este artículo”*²⁷. Las condiciones son:

- Haber sido autorizados para ingresar.
- Haber sido autorizados para permanecer.
- Haber sido autorizados para ejercer una actividad remunerada.

Los trabajadores migrantes irregulares están protegidos internacionalmente, sin embargo, esto resulta insuficiente, ya que no existe coacción alguna que pueda ser aplicada al Estado en principio si las recomendaciones de las resoluciones internacionales no se siguen.

Las condiciones de empleo para migrantes irregulares caen en la esfera de trabajo indecente, ya que debido a su condición irregular y su calidad laboral, no pueden ser acreedores de la protección de los derechos laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º establece lo siguiente:

²⁷ **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.** ONU. Estados Unidos de América, Diciembre 18, 1990. Disponible en línea: Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

*“Artículo 20.- Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; **no existe discriminación por** origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, **condición migratoria,** ”*

Sin embargo, lo anterior resulta una disposición ambigua, ya que ante la normativa nacional de la Ley Federal del Trabajo, no se encuentran artículos que protejan a los migrantes en condición irregular mientras van transitando por el territorio mexicano.

El artículo 66 de la Ley de Migración amplía la protección que la Ley Federal del Trabajo no ofrece para los migrantes irregulares:

“Artículo 66. La situación migratoria de un migrante no impedirá el ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos en la Constitución, en los tratados y convenios internacionales de los cuales sea parte el Estado mexicano, así como en la presente Ley.”

La situación migratoria de un trabajador es independiente de los derechos que son inherentes a su persona, por lo que, al iniciar una relación laboral, se hacen valer automáticamente los derechos internacionales por ser un derecho de ius cogens.

Como bien he relatado a lo largo de este apartado, los derechos de los migrantes son existentes y vagamente reconocidos, lo que provoca que terminen siendo derechos de papel.

Una gran problemática a la que se enfrentan los trabajadores migrantes es la discriminación laboral en la brecha salarial, es una situación que se perpetúa por los empleadores, aprovechando la irregularidad de la calidad migratoria de los trabajadores.

Un estudio del año 2020 realizado por la Organización Internacional del Trabajo estableció que la remuneración de los migrantes resulta ser de 13% menor que la que reciben los ciudadanos o residentes de los países destino, inclusive en algunos casos de explotación laboral resulta ser mayor, alcanzando hasta un 42%.²⁸

Lo anterior tiene que ver con el tipo de empleos a los que son candidatos los trabajadores migrantes, estos en principio están sujetos a realizar trabajos poco cualificados que incluso muchas de las veces no están a la altura del capital humano que podrían ofrecer.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo. **La brecha salarial de los migrantes se amplía en muchos países de altos ingresos.** Disponible en línea: Autor, Ginebra. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763824/lang-es/index.htm> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

Ahora bien, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 5º que no puede prohibírsele a una persona laborar mientras el trabajo sea lícito y esta deberá ser debidamente remunerada.

Realizando una interpretación sistemática de los derechos universales que protege nuestra Carta Magna, frente a los derechos laborales que prevé la legislación laboral nacional, el salario mínimo establecido en la Ley Federal del Trabajo debería ser la paga correspondiente a cualquier persona que realice un trabajo dentro del territorio nacional.

Lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo segundo de la legislación laboral, el trabajo no tendrá sesgos por la condición migratoria, sea regular o irregular.

En México hace falta reconocer y aplicar los derechos de los migrantes y sobre todo de los que se encuentran en una situación migratoria irregular.

Fortalecer el intercambio en cuanto a las necesidades que existen dentro de los mercados laborales es una estrategia que tiene que ser aplicada en nuestro país, analizando los mercados se podrán identificar las áreas de oportunidad que requieren de mejora para frente a la población de trabajadores migrantes.

2) POLÍTICA PÚBLICA 2019-2024

Una política migratoria establece un marco legal aplicable que proporciona un modelo teórico tomando en cuenta la realidad existente de la crisis migratoria actual, con la intención de solucionar la problemática o por lo menos atenuarla.

México no cuenta con políticas públicas en materia migratoria-laboral que funcionen de manera eficiente y con enfoque a la inserción laboral del trabajador migrante en el país destino o de tránsito. Es por lo anterior que la explotación laboral, los abusos y agresiones por parte de empleadores resultan ser vastos y las violaciones a sus derechos migratorios son notorias, sin embargo, muy pocos se atreven a denunciar los abusos y con mayor razón cuando su calidad migratoria es irregular.

Como he descrito en apartados anteriores, las personas migrantes son reconocidas como grupos vulnerables, esto debido a que están en una contraposición de falta de poder frente a los ciudadanos o residentes del estado destino.

La condición de vulnerabilidad proviene de la desigualdad entre los nacionales y los migrantes frente a la legislación de los Estados y de las desigualdades estructurales que limitan la capacidad de acceso a recursos gubernamentales.²⁹

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha externado una preocupación frente a las políticas públicas y normativas mexicanas, ya que toman un enfoque de protección a la seguridad nacional y no ponen la suficiente atención a la protección de los derechos humanos de las personas migrantes, lo que ha generado una “satanización” hacia la población migrante, debido a que la población nacional los criminaliza solo por ser de un estatus diferente.³⁰

El derecho humano a la libertad personal de las personas migrantes hace hincapié en la libertad física de trasladarse de un lugar a otro sin limitaciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define este derecho de la siguiente manera: *“Prerrogativa inherente a la persona que le permite moverse y actuar de acuerdo con su propia voluntad, y que la protege contra detenciones o cualquier otra medida ilegal o arbitraria que restrinja su autonomía física.”*³¹

Por ser una prerrogativa inherente a la persona, significa que toda especie humana tiene la posibilidad de gozar de ese derecho.

La definición habla sobre el movimiento y como solo se requiere la voluntad de la misma para poder llevarlo a cabo. Solo se necesita que la persona exprese físicamente los comportamientos corporales para que pueda gozar de libertad física.

El último elemento del concepto hace referencia a que es un derecho que protege la libertad de movimiento de la persona, contra cualquier acto que pueda resultar infundado legalmente y que transgredan la movilidad migratoria sin razón.

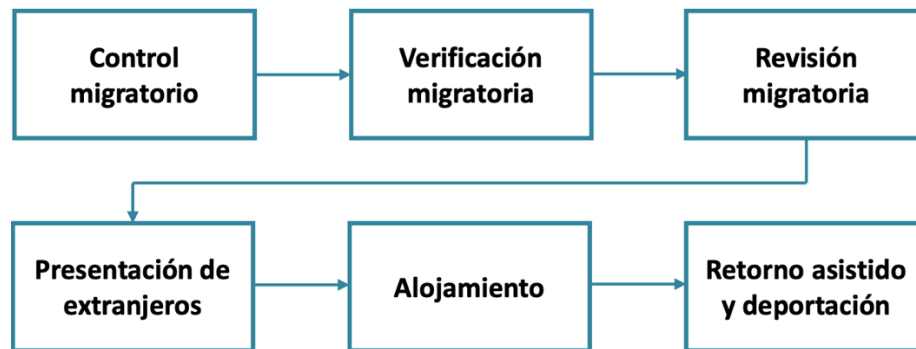
Ahora bien, existe un modelo de control, verificación, revisión y regulación migratoria, este lo lleva a cabo el Instituto Nacional de Migración, gracias a las facultades que le son atribuidas en la Ley de Migración.

²⁹ Dirección General de Investigación Estratégica. **Análisis del modelo de control y regulación de la migración irregular en México bajo los estándares del derecho a la libertad personal.** Disponible en línea: Senado de la República, México. <<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/6131/TE%20110%20Análisis%20del%20Modelo%20de%20Control%20y%20Regulación%20Migratoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> (Consulta: Septiembre 17, 2024) (p.5).

³⁰ Ídem. (p.3).

³¹ Ídem. (p.5).

El proceso se realiza para determinar que las personas migrantes que estén transitando por México, cumplan con las disposiciones migratorias correspondientes al tipo de estancia que planeen llevar dentro del país, de esta forma, también se comprueba la condición migratoria de la persona, ya sea regular o irregular:³²



CNDH (2019a, p.37).

Cuando la persona migrante lo logra acreditar su situación migratoria, el INM le proporciona un alojamiento temporal para esperar una resolución de su situación.

Este llamado “alojamiento”, resulta en una privación de la libertad, ya que se detiene a la persona considerada como migrante con situación irregular y se le traslada a una estación migratoria, donde no puede disponer de su libertad completa, derivado de eso, se le violenta su derecho a poder ejercer una profesión o tener un empleo, debido a las limitaciones que se le imponen al ser detenido.

El Plan Nacional de Desarrollo del gobierno mexicano para el lapso de 2019-2024 establece el apartado de “Migración: Soluciones de raíz”, mismo que pretende crear mecanismos que impulsen el bienestar y desarrollo, así como la activación económica para el beneficio de trabajadores migrantes.

Sin embargo, poco después del arranque del Plan Nacional de Desarrollo, el Observatorio del Colegio de la Frontera Norte estimó que para mayo del 2019 ya se habían detenido y posteriormente deportado a más de 39,653 migrantes irregulares, situación que resultó incongruente con la planificación que el gobierno actual pretendía hacer notar al público.³³

³² Ídem. (p.19).

³³ El Colegio de la Frontera Norte. **Nuevo informe de El Colef: La caravana de migrantes en Reynosa y Matamoros 2019**. Disponible en línea: Autor, México <<https://www.colef.mx/noticia/nuevo-informe-de-el-colef-la-caravana-de-migrantes-en-reynosa-y-matamoros-2019/>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

La política migratoria actual está llena de vacíos y lagunas legales que no protegen a los migrantes. La administración actual se ha encargado de concentrar los recursos en la verificación, control, detención y deportación migratoria de los migrantes, erróneamente desaprovechando el capital humano que los trabajadores migrantes podrían ofrecerle al país.

México tiene que implementar medidas que estén enfocadas en la seguridad de las personas que transitan el país, para que las personas migrantes sean vistas como acreedores de derechos frente al Estado, lo que provocaría que este último asegure el respeto y oportunidades para este sector poblacional

CAPÍTULO II

EXPORTACIÓN DE LA FUERZA LABORAL

El neoliberalismo ha venido a revolucionar la economía y el mercado laboral mexicano. Desde la década de los 80's que se implementó esta ideología en nuestro país, el capitalismo ha ido creciendo y con él ha aumentado la vasta necesidad de fuerza laboral para las empresas nacionales y transnacionales.

En este capítulo abordaré como el mercado libre y con pocas restricciones que se ha impuesto con la entrada del capitalismo salvaje ha generado una flexibilidad de los derechos laborales que están contemplados para la clase trabajadora, provocando una disminución en la estabilidad laboral de los trabajadores y como consecuencia los trabajadores se han visto vulnerados por la legislación y la privatización de los derechos sociales.

El trabajador está sujeto a la inestabilidad laboral y se ha dado al patrón diversos beneficios como la elasticidad para rescindir las relaciones laborales limitando el pago de salarios caídos, la división del salario en sueldos, bonos, incentivos, etc., la inaplicación del escalafón ciego, limitación de los derechos colectivos, entre otros.

A. POBREZA Y FALTA DE OPORTUNIDADES

1) MOVILIDAD HUMANA

La inmigración es un proceso inherente al ser humano al momento de estar bajo el instinto de supervivencia, es un movimiento natural e histórico que ha provocado que la geopolítica tenga que velar por los derechos fundamentales de las personas migrantes.

En el caso de México, se han agregado de manera sustantiva ciertos principios que deben de ser considerados al momento de hablar de los derechos fundamentales de los migrantes, entre ellos se encuentran los siguientes:

Derecho a la Nacionalidad: Reconoce la pertenencia e identidad otorgada por el Estado, con protección dentro y fuera del territorio nacional.

Derecho a la Libertad de Tránsito: Garantiza la libre circulación dentro del territorio mexicano, con restricciones solo por ley y por interés público.

Derecho a la Seguridad Jurídica y al Debido Proceso: Asegura que todas las personas, independientemente de su origen o situación migratoria, reciban un proceso legal justo y conforme a la ley.

Derecho a la No Discriminación: Prohíbe la discriminación por diversas razones, incluyendo la condición migratoria, y está respaldado por la Constitución y la Ley de Migración.

Derecho a la Dignidad Humana: Asegura que las personas migrantes sean tratadas con respeto y no se les nieguen sus derechos humanos.

Estos derechos buscan asegurar un trato justo y humano para las personas migrantes en México, respetando su dignidad y garantizando su bienestar.³⁴ Cuando comienza a haber desplazamiento de capital dentro de un país, se consideran los principios anteriores como base para medir la conveniencia que existe para ingresar y quedarse dentro del mismo.

Durante los primeros cinco meses de 2024, México aumentó significativamente su detención de migrantes, se han establecido cifras tres veces mayores en comparación con el mismo período del año 2023, representando un incremento del 200%.

Si esta tendencia continúa, las detenciones en siete meses podrían superar las del año anterior, que ya fueron récord histórico. Entre enero y mayo de 2024, el Instituto Nacional de Migración (INM) reportó 590,401 "eventos de personas en situación migratoria irregular", casi 4,000 al día.³⁵

Casanicolás es un albergue para migrantes donde procuran reducir la condición de vulnerabilidad de las personas migrantes, apoyándolas con asistencia humanitaria, protección integral y todo lo que implica la gestión migratoria, a través de un albergue seguro, asesoría jurídica y psicosocial.³⁶

Para abundar en el tema de la experiencia migratoria, realicé una investigación de campo sobre las vivencias personales de 10 migrantes que forman parte de Casanicolás,

³⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiar y su mecanismo de defensa.** Disponible en línea: Autor, México <<https://www.cndh.org.mx/programas/derechos-de-todos-los-trabajadores-migratorios-y-de-sus-familias-y-su-mecanismo-de>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

³⁵ Vaquero Simancas, Jorge. "México acelera más de un 200% la detención de migrantes". México: Julio 30, 2024. Disponible en línea: **elpais.com**. Crisis migratoria: <<https://elpais.com/mexico/2024-07-09/mexico-acelera-mas-de-un-200-la-detencion-de-migrantes.html#>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

³⁶ Casanicolás. **Apoyo al migrante.** Disponible en línea: Autor, México <<https://www.casanicolas.org/conocenos>> (Consulta: Septiembre 17, 2024). Según yo, es Casanicolás

llevé a cabo un muestreo caso tipo, donde los participantes debían tener la característica de ser trabajadores migrantes.

La técnica de recolección de información utilizada durante el proceso de la investigación fue la entrevista semi-estructurada. La entrevista me permitió recolectar la información de acuerdo con el objetivo del estudio, pero dándole a los participantes la libertad de expresar sus vivencias.

El utilizar este tipo de entrevista me permitió formular preguntas concretas, pero que daban la oportunidad para que preguntas no planeadas salieran a la luz, con la finalidad de tocar aspectos relevantes que surgían para cada caso en particular.

Ahora bien, los resultados que obtuve fueron por cierta parte esperados, pero por otra inesperados.

Los trabajadores migrantes entrevistados venían de distintos países como Honduras (5), El Salvador (2), Venezuela (2) y Guatemala (1).

Dentro de los parámetros que quise delimitar dentro de la investigación se encuentran los siguientes (**Anexo A**):

- **El género:** las 10 personas entrevistadas fueron hombres.
- **Razones para migrar:** Las razones más comunes para migrar entre los entrevistados fueron la situación económica desfavorable del país de origen, el narcotráfico, la inseguridad provocada por el gobierno y la inseguridad provocada por grupos paramilitares.
- **Manera de obtención de recursos para el trayecto:** las formas de obtención solo fueron dos. Siete entrevistados hicieron su recorrido hasta Casanicolás con recursos que trajeron desde su país, solo tres entrevistados tuvieron que trabajar en distintos estados de la república para conseguir los recursos y seguir avanzando.
- **Situación laboral actual:** Todos los entrevistados contaban con un trabajo.
- **Dificultades a las cuales se enfrentaron:** Los retos más comunes a los que se enfrentaron fueron la inseguridad, la discriminación y la falta de recursos económicos para seguir avanzando.

- **País destino:** México fue elegido país destino por solo 1 entrevistado, mientras que Estados Unidos de América fue elegido por 8 de los entrevistados. Un entrevistado solicitó un retorno voluntario a su natal Venezuela.

Ahora bien, desarrollando el esquema planteado con anterioridad, mi hipótesis inicial esperaba concluir que México se está convirtiendo en país destino, pero en este caso, se demostró lo contrario. La mayoría de los entrevistados están determinados en llegar a los Estados Unidos de América.

Sin embargo, algo que llamó mi atención fue que, Nehemías, el entrevistado que decidió quedarse en México, comentó que su decisión se basó en lo complejo, inseguro y riesgoso que es el trayecto “Ya sufrí mucha discriminación y pasé por cosas que no le deseo a nadie, en México hay buenas oportunidades de trabajo, ya no quiero arriesgarme a cruzar porque me da miedo quedarme en el desierto.”³⁷

Lo comentado por Nehemías fue una conclusión general de todos los entrevistados, todos tienen miedo de quedarse en el desierto, tienen miedo a morir, sin embargo, factores como la edad influyeron en la decisión de seguir adelante hacia el sueño americano.

En cuanto a la experiencia laboral, la mayoría comentó que ha sido relativamente buena, esto va de la mano con el factor de cargar con un recurso económico desde que salen de su país.

El tener dinero todo el trayecto, minimiza la necesidad de trabajar, por lo que la posibilidad de tener interacciones que pueden resultar abusivas y discriminantes disminuye.

Al escuchar las vivencias de los entrevistados me surgió otra pregunta, ¿Vale más la pena jugarse la vida que quedarse en su país?, la respuesta de parte de todos fue que sí, prefieren morir migrando e intentando salir adelante, que morir sin haber intentado dentro de su país.

³⁷ Carpio, Nehemías. **Entrevista en Casanicolás**. Febrero 24, 2024. Nuevo León.

La realidad de los trabajadores migrantes los posiciona en un grupo sumamente vulnerable, que siempre se encuentra en la posibilidad de ser explotado por empresas o patrones que se quieran aprovechar de sus condiciones socioeconómicas.

Es por lo anterior, que contar con un marco normativo nacional vasto que regule la vida laboral de los migrantes irregulares resulta sumamente importante, situación que actualmente no sucede.

2) NEARSHORING: DESPLAZAMIENTO DE CAPITAL EN BUSCA DE MANO DE OBRA BARATA

El nearshoring es el desplazamiento del capital o inversión donde las fábricas de cierto país, se mudan a otro cercano, con la finalidad de que todo sea más barato, incluyendo el salario de los trabajadores y hasta los impuestos.

Con el nearshoring las empresas de origen tienen el control de todo el proceso, ya que solo se relocalizan para continuar con la producción. Los bajos costos de producción y la cercanía con países consumidores hacen a México un país perfecto para el nearshoring.³⁸

El creciente impulso hacia la integración comercial en América del Norte ha puesto a México en el centro de atención como una opción ideal para reubicar operaciones en la región.

México, con su ubicación estratégica, costos de producción relativamente bajos, mano de obra calificada, infraestructura sólida y numerosos acuerdos de libre comercio, se presenta como una alternativa atractiva para las empresas internacionales, especialmente aquellas con sede en Estados Unidos o aquellas que buscan acceder a los mercados de América del Norte y Latinoamérica.

Además de su ubicación geográfica favorable, México ofrece costos laborales generalmente más bajos que los de Estados Unidos, lo que lo hace una opción atractiva para las empresas que desean reducir sus gastos operativos.

³⁸ Lázaro, Esmeralda. “¿Qué es el nearshoring?”. Ciudad de México: Noviembre 09, 2022. Disponible en línea: [eleconomista.com.mx <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Que-es-el-nearshoring-20221108-0093.html>](https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Que-es-el-nearshoring-20221108-0093.html) (Consulta: Septiembre 17, 2024).

El secreto clave del nearshoring se encuentra en mejorar las condiciones para operar las empresas, que incluyen legislaciones laborales y fiscales más flexibles.

Para aprovechar al máximo la oportunidad del nearshoring, es fundamental ofrecer incentivos para la contratación. Diversos organismos internacionales han señalado que una mayor flexibilidad en la legislación laboral conduce a una mayor productividad y mejores condiciones de trabajo.³⁹

México se encuentra ante una oportunidad generacional para avanzar a una economía de mejores oportunidades y de integrarse con Estados Unidos en industrias más sofisticadas.

Un reto importante será adaptarse a las nuevas normas laborales que México ha implementado recientemente, como la reforma a la subcontratación, el aumento en los días de vacaciones, entre otras. Estas reformas obligan a las empresas a cumplir con las nuevas regulaciones, lo que puede tener efectos operativos y financieros significativos.

Agregando, el nearshoring podría intensificar la competencia laboral, lo que podría resultar en una reducción de salarios y condiciones laborales.⁴⁰

Para que México mantenga su competitividad en el mercado global, será necesario aumentar el número de trabajadores que pueden estar disponibles, esto beneficia al sistema migratorio, ya sea de paso o para quedarse dentro del país, ya que habrá más empleos que pueden ocupar, es por eso que las compañías que se establezcan en el país deben considerar vastos aspectos laborales, fiscales y migratorios si planean integrar a los trabajadores migrantes en la mano de obra.

Consideraciones para empresas que se reubican en México y contratan mano de obra extranjera:

- **Planeación estratégica:** Las empresas deben determinar si necesitan un permiso migratorio y el tipo de permiso, así como los tiempos de tramitación y el límite de colaboradores extranjeros permitidos en la nómina (*ratio* 90-10).

³⁹ Ferran Martínez, Carlos y Marín Kaldman, Christian. “Nearshoring y aspectos laborales: Una oportunidad histórica”. Ciudad de México: Julio 21, 2023. Disponible en línea: [eleconomista.com.mx](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Nearshoring-y-aspectos-laborales-Una-oportunidad-historica-20230720-0068.html). Capital Humano: <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Nearshoring-y-aspectos-laborales-Una-oportunidad-historica-20230720-0068.html>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁴⁰ Álvarez, Jacqueline. “Innovación en competencias laborales: clave para el éxito del nearshoring en México”. Disponible en línea: Ey <https://www.ey.com/es_mx/nearshoring/innovacion-competencias-laborales-clave-exito-nearshoring-mexico> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

- **Identificación de nacionalidades restringidas:** Nacionalidades como China, India, Brasil, Ecuador, Perú, Venezuela, etc., requieren visa para entrar a México.
- **Requisitos de ingreso:** Las compañías deben tener su registro actualizado ante el Instituto Nacional de Migración (INM), conocer el esquema de remuneración del empleado y las actividades que llevará a cabo para definir el tipo de documento migratorio requerido y preparar la documentación necesaria.
- **Aspectos fiscales y de seguridad social:** Considerar los aspectos fiscales, por ejemplo, la posibilidad de generar un establecimiento permanente en México debido a la duración y lugar de trabajo del empleado.⁴¹

Durante muchos años, el país atrajo inversiones debido a factores negativos como salarios bajos y prácticas sindicales simuladas. Ahora es el momento de revolucionar el sistema laboral mexicano y atraer inversiones por razones correctas, lo que implica implementar legislaciones laborales y fiscales más equilibradas y favorables para las empresas.⁴²

B. GLOBALIZACIÓN

La globalización está definida por el Fondo Monetario Internacional como “...un proceso histórico, el resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico. Se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros.”⁴³

En muchas ocasiones, el desplazamiento de personas, especificando en trabajadores migrantes, forma parte de la globalización, ya que la transferencia internacional de mano de obra ayuda a promover la competencia y la economía de los países.

La globalización puede representar una herramienta que facilita la migración. Con la modernización de los aparatos electrónicos, se ha vuelto mucho más sencillo que los

⁴¹ Bermúdez Abogados. **Nearshoring: Factores a considerar por las empresas.** Disponible en línea: Autor <<https://www.bermudezabogados.mx/nearshoring-factores-a-considerar-por-las-empresas/>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁴² Ferran Martínez, Carlos y Marín Kaldman, Christian. “*Nearshoring y aspectos laborales: Una oportunidad histórica*”. Ob. Cit.

⁴³ Fondo Monetario Internacional. **La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?**. Disponible en línea: Autor. <<https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm#II>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

migrantes se comuniquen con los contactos que tienen en su país de origen, por lo que pueden ir formando y manteniendo vínculos transnacionales.

En algunos otros casos, la globalización puede observarse como un cambio internacional que aumenta las desigualdades en las condiciones sociales, el sistema político y el sistema económico entre países primermundistas y países que no resultan serlo.⁴⁴

La internacionalización de los mercados laborales ha crecido exponencialmente y se ve reflejado en los impactos positivos que los migrantes aportan a los países de origen y de destino.

Los países de origen se benefician de las remesas y de las competencias que los migrantes adquieran en el extranjero, manteniendo la esperanza de retorno.

Los países destino se ven beneficiados por el gran aumento de mano de obra que llega a su país, sin embargo, corren el riesgo de desalentar el talento nacional si prefieren emplear a los trabajadores migrantes en un volumen significativo.⁴⁵

La globalización también ha vuelto más requerido el mercado migrante por parte de los empleadores, generando desigualdad de oportunidades laborales entre los distintos tipos de migrantes, dependiendo de su calificación laboral.

El proceso migratorio representa un proceso cíclico de vida, el cual va a variar dependiendo de las vivencias personales de cada migrante. En primera instancia, una persona toma la decisión de emigrar, posteriormente irá viviendo las etapas del trayecto, siendo estas el viaje, el ingreso y asentamiento, la adquisición de la nacionalidad o retorno y la reintegración por último.

A pesar de lo anterior, existen brechas entre migrantes, aunque teóricamente el camino por recorrer sea el mismo o similar, los migrantes altamente calificados en el ámbito laboral van a ser acreedores de mejores oportunidades para integrarse, así como una apertura de mercados laborales en el sector altamente calificado que por consecuencia resulta ser un sector laboral muy bien remunerado.

⁴⁴ International Organization for Migration. **La migración en un mundo globalizado**. Disponible en línea: Autor. <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2018-07/mgw_es.pdf>: (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁴⁵ Loc. Cit.

Mientras hay un grupo de migrantes bien remunerado y aprovechando los beneficios de la globalización, por la “puerta trasera”, se encuentran los trabajadores poco calificados.

Si bien sus trabajos o servicios son relevantes y necesarios, por su calidad laboral su calidad migratoria resulta irregular, lo que significa que habrá muchas más complicaciones para que puedan regularizar su condición migratoria en el país destino, pero por el momento resulta una limitante esa situación, por lo que estos grupos de migrantes no pueden tener mayores aspiraciones.

No pueden regresar a sus países de origen por falta de recursos económicos, sin embargo, no pueden conseguir los suficientes recursos en un lapso considerable por su calidad laboral y condición migratoria irregular.⁴⁶

La dicotomía que existe entre los distintos grupos de migrantes genera la preocupación de que exista un marco global para gestionar la existencia de soluciones eficientes para los migrantes que se encuentran en grupos más vulnerables.

1) T- MEC

El T-MEC es el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Este se firmó el 30 de noviembre del 2018. Dentro de la actualización de este tratado, México tuvo que realizar una reforma laboral para poder cumplir los requerimientos de este, situación que benefició a los trabajadores del país.

El Tratado ha impulsado los derechos laborales fundamentales de los trabajadores migrantes, con la intención de brindarles protección. Se ha incluido un capítulo laboral que ha priorizado las obligaciones laborales de las autoridades y patrones mexicanos.

El T-MEC exige que los tres países adopten y mantengan los derechos laborales tal como los reconoce la Organización Internacional del Trabajo, apliquen de manera eficiente sus leyes laborales, y no renuncien a las mismas.

Es esencial abordar el problema de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. La movilidad laboral en América del Norte ha tendido a la polarización salarial y política.

⁴⁶ Ídem. (p.8).

Existe un trato desigual hacia los trabajadores migrantes en Estados Unidos, comparando su situación con el pasado histórico de explotación en el país. Aunque los migrantes, en el país vecino, tienen derechos bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) para organizarse y negociar colectivamente, pocos están informados o utilizan estos derechos.

El presidente Biden ha propuesto medidas para abordar la inmigración, como aumentar los recursos para la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP), ampliar las vías legales de ingreso y construir más segmentos del muro fronterizo. Sin embargo, esto contrasta con la visión original de América del Norte como una región democrática con economías reguladas.⁴⁷

Sin embargo, la falta de derechos laborales efectivos para los migrantes sigue siendo una gran injusticia, reflejando una región que se distancia de sus ideales de integración y justicia social. Es por esta razón que los migrantes están decidiendo quedarse en México y no arriesgarse a llegar a EUA, exponiendo su vida aún más debido a las altas restricciones de entrada que tienen los estados americanos fronterizos.

Es obligación de los tres países de cumplir con las normas de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente la Declaración sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008.

Dentro de los derechos en el trabajo se encuentran los siguientes:

*“(a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
(c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y*

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

De la fracción (d), se desprende el artículo 23.8: “Trabajadores Migrantes”, en el cual los Estados miembros reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales. Al implementar el Artículo 23, cada Estado

⁴⁷ Heredia Zubieta, Carlos. “Un foco rojo en el T-MEC: los derechos laborales de los migrantes mexicanos”. Ciudad de México: Enero 5, 2024. Disponible en línea: [eluniversal.com.mx](https://www.eluniversal.com.mx/opinion/carlos-heredia-zubieta/un-foco-rojo-en-el-t-mec-los-derechos-laborales-de-los-migrantes-mexicanos/). Actualizada: < <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/carlos-heredia-zubieta/un-foco-rojo-en-el-t-mec-los-derechos-laborales-de-los-migrantes-mexicanos/>> (Consulta: Septiembre 17, 2024.)

asegurará que los trabajadores migrantes estén protegidos conforme a sus leyes laborales, sean trabajadores nacionales o migrantes.⁴⁸

La ausencia de derechos laborales efectivos para los trabajadores migrantes forma parte de una gran injusticia, ya que si bien, están estipulados formalmente en los tratados internacionales y normativas internas, estos no se materializan en la práctica, lo que genera un distanciamiento de los ideales de integración y justicia social del T-MEC.

C. INSERCIÓN LABORAL

Los países de origen, tránsito y destino forman parte del fenómeno migratorio para poder facilitar la integración de los migrantes a lo largo de todo el ciclo de partida a la recepción. Los programas y proyectos representan un efecto positivo en este fenómeno, ya que, si son bien gestionados e implementados, facilitan la inserción de los migrantes a una nueva vida.

La llegada de personas migrantes al país destino aumenta el capital humano y de trabajo de estos, ya que con una correcta inserción y cohesión social se puede lograr la adquisición de conocimientos y habilidades nuevas que aumentarán el desarrollo del país de origen y el país destino, ya que es en este último donde se estarán aplicando de manera temporal o permanente en muchos de los casos.

Dentro de los procesos clave para lograr una eficiente integración para las personas migrantes se encuentran tres conceptos que denotar, siendo estos los siguientes⁴⁹:



⁴⁸ **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 1998, Disponible en línea: OIT <<http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁴⁹ Aguilar, Mayling y Párraga, María Gabriela. “La integración de las personas migrantes: experiencias, buenas prácticas y desafíos”. Disponible en línea: OIM. <https://programamesocaribe.iom.int/sites/default/files/la_integracion_de_las_personas_migrantes_red.pdf> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

La Organización Internacional para las Migraciones define la integración como un *“proceso consistente en mejorar la habilidad, las oportunidades y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad”*⁵⁰. Lo anterior abre paso a que las personas y grupos migrantes, que han estado en una situación de desventaja de manera histórica, tengan la posibilidad de mejorar las condiciones en las que van a estar residiendo cuando lleguen a su destino.

La teoría de mercado de trabajo dual establece que la migración no se genera por los factores de expulsión, sino por los factores de atracción de los países receptores, lo que deja la tarea al país receptor de establecer políticas de inserción para los sectores públicos y privados, de esta manera se verán beneficiados los trabajadores al recibir apoyo al reajustar su nueva vida en un país nuevo.⁵¹

La demanda de empleos en los distintos países receptores de migrantes ha determinado que los trabajos físicamente peligrosos o arduos que los trabajadores nacionales no quieren realizar serán destinados a los migrantes.

La razón detrás de esta situación es que los migrantes irregulares son menos cualificados según los estándares del empleador para combatir la estructura salarial, en pocas palabras, no se van a quejar por la diferencia de esfuerzo-remuneración. Con lo anterior, la inserción de este tipo de trabajadores es en principio beneficioso para el empleador, pero totalmente violatoria a los derechos humanos de los migrantes.

Los patrones observan un atractivo en la mano de obra migrante para poder mantener la competitividad de su negocio al contratar a alguien al que consideran que pueden de meritar y no les garantizan un trabajo decente.

Para acelerar el crecimiento económico y lograr una sociedad inclusiva, un tema fundamental en el cual un país debe de enfocarse es la integración dentro del mercado de trabajo. El desarrollo de la integración puede tomar tiempo, incluso ser costosa para los empleadores, por lo que también es necesario que el sector de patrones se vea beneficiado de alguna manera por esta inserción.

⁵⁰ Innovamigración. Caja de herramientas para la (re)integración socioeconómica. Disponible en línea: Autor <<https://innovamigracion.iom.int/comunicacion/caja-de-herramientas/glosario?page=2>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁵¹ García Martínez, José Alfonso. "Migraciones, inserción laboral e integración social". 2006. Disponible en línea: **Revista de Economía Mundial**. No.14, 2006. <<https://www.redalyc.org/pdf/866/86617194008.pdf>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

La administración pública se puede encargar de dar incentivos a los empleadores, facilitar el acceso al aprendizaje de lenguas con enfoque en términos profesionales e incluso se pueden enfocar en el desarrollo de actividades en línea, beneficiando tanto al empleador como al trabajador.⁵²

Existen diversas corrientes dentro de la inserción laboral por las que se tiene que velar al momento trabajar con migrantes.

Entre más alta sea la tasa de empleo dentro del país receptor, mayor será la aportación del trabajador migrante y ese aporte económico se potencializará al recibir una mejor integración en la economía y el mercado.

Las brechas salariales que existen entre los trabajadores migrantes y los nativos provocan un cierto nivel de discriminación hacia este grupo vulnerable, por lo que es importante vigilar el desajuste de los salarios, así como la oferta y la demanda para poder determinar cuál es la influencia que pueden tener estos grupos de trabajadores para la economía de una empresa y el país, posterior a ese análisis se procurará la inserción laboral de estos.

El hecho de no pertenecer a un grupo nativo o de tener el carácter de migrante irregular aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores de este grupo social. Los países receptores demuestran, por lo general, una fuerte exclusión social dentro del ámbito laboral, ubicando a los trabajadores migrantes en una clara desventaja frente a los nacionales.

La condición de vulnerabilidad de los migrantes engloba un doble proceso social. A un nivel estructural los migrantes tienden a estar en un nivel jerárquico muy bajo dentro del mercado laboral y en esta posición los ingresos y la protección social normalmente son muy precarios. Por otro lado, a nivel sociocultural existe una inserción social diferenciada frente a los nativos, ya que existe la discriminación dentro de la sociedad receptora y hay un estigma injustificado que degrada la imagen de los migrantes.

⁵² OIT Departamento de Investigaciones. “Integración de los Inmigrantes en el mercado de trabajo”. En: **Oficina Internacional del Trabajo**, 2016, p.1.

Ambas condiciones están ligadas, ya que el estigma sociocultural que es generado respecto de los migrantes es replicado en el campo laboral, demeritando el esfuerzo y el trabajo de estas personas solo por su condición migratoria.⁵³

Hay factores que influyen en la negativa a la aceptación e inserción de los migrantes, como las legislaciones restrictivas que tienen controles estrictos de entrada y permanencia y las políticas selectivas que promueven la discriminación dentro de los países receptores. Lo anterior provoca una un rechazo a los migrantes que provienen de países en desarrollo y como consecuencia los derechos laborales y sociales inherentes al ser humano migrante se ven aplastados.⁵⁴

La búsqueda de competitividad del mercado económico ha demostrado que los empleos son la única manera de conseguir los recursos necesarios para poder subsistir y la condición laboral de los miembros que integran el mercado sirve como punto de reflexión para determinar qué tan abierto está el mismo para recibir a la población de trabajadores migrantes.

La integración de personas migrantes conlleva múltiples dimensiones, las cuales se demuestran a continuación⁵⁵:



⁵³ Baer, Gladys, et.al. **Migraciones laborales en sudamérica: el Mercosur ampliado**. 1ªed. México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5884/11.pdf>> (Consulta: Septiembre 17, 2024) (p. 107).

⁵⁴ Ídem. (p.108).

⁵⁵ Aguilar, Mayling y Párraga, María Gabriela. Ob. Cit. (p. 11).

En los países de origen, como lo he abordado en capítulos anteriores, el impacto económico sobre el aumento de remesas es una consecuencia indirecta de lo que sucede cuando hay una correcta integración económica de los grupos migrantes.

En los países de tránsito, cuando se agiliza el proceso de obtención de una categoría migratoria temporal y legal a los grupos migrantes, el país de tránsito se ve beneficiado, ya que estos maximizan el mercado laboral por la oferta que se genera y como consecuencia las contribuciones económicas de estos grupos resultan beneficiosas.

En los países destino, de igual manera, se aborda el mercado laboral para diversificar la economía, así como se aumenta la innovación del capital humano y de trabajo dentro del país. Los trabajadores migrantes tienen el rol de agentes de cambio que aceleran el proceso del desarrollo laboral y económico del país destino.

Para que se pueda tener un indicio de la calidad de inserción laboral que tiene un país hay que hacer una comparación entre las condiciones de los trabajadores nativos y los migrantes. Los trabajadores migrantes tienden a tener un trabajo precario, sus jornadas suelen ser mucho más extensas dando pie a la explotación y su remuneración es notoriamente más baja que la de un nacional.⁵⁶

A lo largo del tiempo se ha demostrado como a pesar de que los migrantes ofrecen una mayor fuerza laboral, su esfuerzo es mal remunerado y degradado.

En el caso de México, la Política Migratoria del Gobierno de México 2018-2024, es el marco regulatorio destinado para los migrantes. En esta política existe una sección que contempla la integración y reintegración de las personas migrantes. Dentro de la visión gubernamental se contempla *“el empoderamiento de las personas migrantes, refugiadas y beneficiarias de protección complementaria para que se conviertan en miembros plenos y activos de nuestra sociedad, además de destacar sus contribuciones positivas y promover la inclusión y la cohesión.”*⁵⁷

⁵⁶ Baer, Gladys, et.al. Ob. Cit. (p. 111).

⁵⁷ Centro de Estudios Migratorios. **Nueva Política Migratoria del Gobierno de México 2018-2024**. 1ª ed. México, 2019. Disponible en línea: Gobierno de México <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/530166/Nueva_Politica_Migratoria_2018-2024.pdf> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

Dentro de esta política también se contempla que, en principio, los gobiernos locales son los encargados de fomentar la integración y reintegración de las personas migrantes.

Si bien, en México no existe un marco jurídico completo que pueda prever la incorporación de los migrantes en todos los sentidos, sin embargo, el gobierno mexicano sí ha brindado actividad para cumplir los objetivos de los planes establecidos dentro de la Política migratoria.

Aunado a lo anterior, existe una limitante para agregar extranjeros a la fuerza laboral migrante, dentro de la Ley federal del Trabajo en el artículo 7 se establece que como máximo se puede agregar a 10% de extranjeros dentro de los trabajadores de una empresa:

Esta situación es una limitante para la integración laboral de los migrantes, ya que los empleadores pueden excusarse en este artículo para evitar la contratación formal de los migrantes y esta situación vulnera la posibilidad de inserción del trabajador migrante.

1) ANÁLISIS DEL ARTÍCULO SÉPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La desigualdad global es considerada la que existe frente a todos los habitantes a nivel mundial. Esta herramienta de medición tiene por objeto analizar si las normativas internas de los países afectan de manera externa la desigualdad global existente, misma que es notoria al momento de evaluar el sistema migratorio y las razones de emigrar de un país a otro.

Cuando hablamos de los trabajadores migrantes, es claro como estos son discriminados y abusados al tratar de encontrar un empleo digno, demostrando la desigualdad de condiciones a las que se enfrentan en comparación de los trabajadores nacionales.

Ahora bien, el artículo séptimo de la Ley Federal del Trabajo menciona un punto relevante cuando hablamos de trabajadores migrantes, el famoso *ratio* 90-10.

Para iniciar con el análisis del artículo séptimo de la normativa, hay que considerar en todo momento la justicia social y sus bases, siendo estas la igualdad de oportunidades

y los derechos humanos. La decisión de promover o de negar la justicia social está en manos de las personas, en este caso, nuestros legisladores.⁵⁸

El trabajo es considerado un derecho social, mismo que incluye como partes al individuo y a su familia, siendo esta última un interés relevante para la sociedad. “*El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales, individuales y colectivas, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales*”⁵⁹.

La constitución del empleo como derecho y deber social implica que el trabajo de las personas sea decente y bien remunerado, que les pueda generar un ingreso justo y promueva la seguridad para los trabajadores y sus familias. La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que para lograr una globalización justa y reducir la pobreza hay que generar trabajos productivos y decentes, sin discriminación alguna.⁶⁰

Como ya se ha estudiado a lo largo de este documento, el trabajo es un derecho humano de todas las personas siempre y cuando sea lícito. Esta declaración está respaldada por el artículo quinto constitucional el cual menciona lo siguiente, “*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...*”.

Por lo establecido en el párrafo anterior, realizaré un análisis sistemático de ciertos artículos de la Ley Federal del Trabajo sobre el trabajo decente y no discriminatorio, con la finalidad de valorar la eficacia del artículo séptimo del mismo ordenamiento.

ARTÍCULO	ANÁLISIS
“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la <i>justicia social</i>, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, ..., condición migratoria, ...; 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 presente artículo establece la definición de trabajo decente, la cual incluye el respeto absoluto a la dignidad humana del trabajador, por el simple hecho de ser trabajador.

⁵⁸ UNICEF. **Día mundial de la justicia social. Disponible en línea:** Autor. <<https://www.unicef.es/educa/dias-mundiales/dia-mundial-de-la-justicia-social>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁵⁹ Lemus Raya, Patricia, et. al. **Derecho del trabajo panorama actual y nuevas realidades.** 1ºed. México, Cengage, 2023.

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo Decente. Disponible en línea:** Autor <<https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>>: (Consulta: Septiembre 17, 2024).

	La dignidad humana abarca la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo, ya que independientemente de la calidad migratoria de una persona, los derechos humanos laborales, son inespecíficos y resultan ser inherentes al trabajador. Este artículo denota la igualdad sustantiva de los trabajadores frente a los patrones, estableciendo que no debe de existir una distinción o discriminación por la condición migratoria del trabajador, ya que las normas del trabajo promueven la justicia social, garantizando de cierta manera las mismas oportunidades a trabajadores nacionales y extranjeros, siendo indiferente frente a las distinciones sociales y culturales de los mismos.
<i>“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, ... condición migratoria...”</i>	El artículo tercero establece que el derecho del trabajo es un deber social. El derecho laboral está considerado como un deber social debido a que el empleador resulta ser el dueño del capital, situación que pone en desventaja al trabajador. Al ser considerado un deber social, se debe de promover y ofrecer la protección de sus derechos laborales a los grupos más vulnerables o que puedan ser

	considerados en desventaja frente a otros, tal y como los son los trabajadores migrantes. Este artículo sirve como oposición a los derechos individualistas que anteriormente excluían a los sectores vulnerables de trabajadores por las distintas condiciones en las que pudieran encontrarse. El reconocimiento de la no discriminación por la condición migratoria presupone que los trabajadores migrantes pueden refugiarse en la justicia social para buscar la protección de sus derechos laborales, abriendo la puerta que el trabajador pueda salvaguardar sus derechos de subsistencia y desarrollo, individuales y familiares, de forma digna.
<i>“Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...”</i>	El presente artículo es una transcripción prácticamente del artículo quinto constitucional. El trabajo es un derecho humano de todas las personas, por lo que nadie puede ser privado de trabajar de una manera decente aceptado por el trabajador. Dentro de un contexto histórico puedo deducir que este artículo fue creado con la intención de abolir lo que la esclavitud

	conllevara. Nadie podría ser obligado a trabajar en contra de su voluntad. Las garantías formales que prevé este artículo conciernen a la igualdad y la propiedad, donde se demuestra que las libertades del trabajador son inherentes al mismo por su calidad de empleado.
<i>“Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”</i>	El artículo séptimo contiene dos normas discriminatorias. En primer punto, el <i>ratio</i> de 90-10, donde el 90% de los trabajadores de una empresa deben de ser mexicanos y solo el 10% pueden ser extranjeros. Esta primera denotación discriminante va en contra de lo establecido en el artículo 5 constitucional y cuarto de la LFT. Es una limitación legítima para los trabajadores migrantes, ya que directamente se les prohíbe abarcar cierto porcentaje de la plantilla de colaboradores de una empresa. Por otra parte, el hecho de que exista una reserva específica a los puestos de técnicos y profesionales a favor de los mexicanos es violatorio al artículo primero de la Carta Magna, ya que incita a que los extranjeros no sean tratados como iguales al buscar la oportunidad de acceder a un empleo.

	De igual manera, este texto resulta contradictorio a lo establecido en el artículo 4 de la LFT, donde se prohíbe claramente la discriminación por xenofobia. Por último, considero que tampoco existe razón de ser a la exigencia de que los médicos al servicio de las empresas sean mexicanos, no hay una justificación lógica a la disposición.
--	--

La libertad del trabajo se ve frustrada con la redacción y limitación de lo establecido dentro del artículo séptimo, donde claramente se observa que este artículo no va en sintonía con los demás artículos del cuerpo normativo, incluso los contradice al poner una “cuota” fija que debe de cumplirse al momento de la contratación de personas extranjeras.

La tesis aislada con registro digital 191691 “*Libertad de comercio. Alcances de lo dispuesto en el artículo 5o de la Constitución Federal.*”, recalca que la ley no puede discriminar a un trabajador con base en su nacionalidad, ya que basándose en el “principio de razón legítima”, solo se puede limitar el ejercicio del derecho al trabajo por medio de determinación judicial o por resolución gubernativa.⁶¹

Por todo lo anterior, el artículo séptimo no va acorde con la normativa laboral ni constitucional de México, ya que condiciona y discrimina con un porcentaje del 10% la participación de trabajadores extranjeros dentro de empresas que estén en el territorio nacional.

La Ley de Migración establece que el Estado mexicano debe de garantizar los derechos de seguridad personal de los migrantes, sin importar su calidad migratoria:

⁶¹ **Libertad de comercio. Alcances de lo dispuesto en el artículo 5o. De la constitución federal.** Tesis aislada. Amparo en revisión. Pleno. Clave P.LXXXVIII/2000 (SJF: 9º época, T XI, Jun., 2000, p. 28). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/191691>> Registro 191691. (Consulta: Septiembre 17, 2024).

“Artículo 66. La situación migratoria de un migrante no impedirá el ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos en la Constitución , en los tratados y convenios internacionales de los cuales sea parte el Estado mexicano, así como en la presente ley.

Artículo 67. Todos los migrantes en situación migratoria irregular tienen derecho a ser tratados sin discriminación alguna y con el debido respeto a sus derechos humanos.”

Los artículos 66 y 67 de la Ley de Migración marcan principios internacionales que deben de ser considerados por la normativa nacional. Los trabajadores migrantes deben de tener el mismo trato que reciben los nacionales, igualando la remuneración y sus condiciones de trabajo.

Hay que dejar en claro que el artículo séptimo de la LFT es anacrónico, se encuentra dentro de la LFT tal y como se transcribió anteriormente, desde 1970.

Debido a la existencia y constante movimiento que hay dentro de la globalización y la interacción que hay entre los países, la legislación y cuerpos normativos deben de actualizarse y adaptarse a las condiciones laborales de hoy en día.

Los migrantes huyen de su país, en la mayoría de los casos, debido a la pobreza y a las grandes violaciones que se realizan en contra de sus derechos humanos. Los trabajadores migrantes buscan salir de su país de origen y prosperar para su individualidad y sus familias.

Para que exista un marco normativo incluyente de los trabajadores migrantes, se debería que ampliar el porcentaje que se establece dentro del artículo séptimo de la LFT, se debe encontrar un balance respecto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y nacionales, donde no se discrimine ni limite a los primeros con porcentajes que no están a la par de la situación laboral, cultural, económica, social y política, dentro de un mundo globalizado que cada día se actualiza con la crisis migratoria existente.

CAPÍTULO III

DEFICIENCIAS EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO

En este capítulo se pretende formular una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Una vez expuestos los capítulos anteriores de la tesis, se busca armonizar la convivencia de los trabajadores migrantes en México. La migración es una situación histórica y que seguirá ocurriendo, por lo que tener una legislación laboral fuerte ayudaría a proteger a los migrantes, así como a los empleadores que los contratan.

A. ANALISIS COMPARATIVO DEL SISTEMA LABORAL MEXICANO A LA LUZ DEL SISTEMA MIGRATORIO DE ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

A lo largo de este documento he señalado que la migración en tránsito por México se ha transformado en una migración de destino. Cuando se aborda el fenómeno migratorio en México, comúnmente se piensa en la imagen de miles de mexicanos que buscan oportunidades en el país vecino del norte, sin embargo, la realidad ha cambiado notablemente.

Actualmente, hay más mexicanos regresando a su país que aquellos que deciden migrar al extranjero y al mismo tiempo, está aumentando el número de personas extranjeras que llegan a establecerse en México.

Estas nuevas dinámicas migratorias representan importantes oportunidades para el México y su mercado laboral. La migración suele impulsar la innovación y el emprendimiento en los países que reciben a los migrantes.

Para capitalizar estas oportunidades, es esencial desarrollar una política migratoria que facilite la integración de los migrantes en el mercado laboral, ofreciendo claridad a las empresas que buscan contratar trabajadores migrantes. Además, es esencial establecer políticas educativas y sociales que promuevan la integración de estos trabajadores y sus familias en la sociedad mexicana.

La migración debe ser vista no solo como un reto, sino como una oportunidad que se puede maximizar a través de políticas públicas bien diseñadas que faciliten estos procesos.

Hoy en día, las políticas públicas laborales y migratorias que existen en México, no abarcan todo el panorama del fenómeno migratorio actual y es por eso que considero relevante observar las políticas migratorias que existen en el país vecino del norte.

Estados Unidos de América es un país que tiene un buen desarrollo sobre sus políticas laborales y migratorias, debido a que históricamente ha sido el principal país destino para muchos migrantes latinoamericanos.

Si algo tienen en común México y Estados Unidos, es que ambos son países con gran capacidad de absorción de migrantes y ambos contemplan la importancia de la igualdad entre todas las personas que residan y/o transiten por su territorio.

La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América. 1776 establece lo siguiente: *“Sostenemos como evidentes estas verdades: que todos los hombres son creados iguales; que son dotados por su creador de ciertos derechos inalienables: que entre estos están la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad.”*.

Mientras que el primer artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere:

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

Como bien se observa, ambos ordenamientos reconocen la igualdad de todas las personas en lo general, sin hacer distinción por su nacionalidad, sin embargo, al momento de regular el tema migratorio, cada país cuenta con una legislación muy distinta, una más preparada que la otra.

Para una mejor comprensión, expongo un cuadro comparativo en el cual se observan las visas laborales temporales a las que puede aplicar un migrante al momento de querer ingresar a los respectivos países de México y Estados Unidos:

MÉXICO (artículo 40 de la Ley de Migración)	ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA⁶²
---	---

⁶² U.S Department of State. **Temporary Worker Visas. Disponible en línea:** Autor, E.U.A. <<https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/employment/temporary-worker-visas.html>> (Consulta: Septiembre, 17, 2024).

II. Visa de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas, que autoriza al extranjero para presentarse en cualquier lugar destinado al tránsito internacional de personas y solicitar su ingreso a territorio nacional, con el objeto de permanecer por un tiempo ininterrumpido no mayor a ciento ochenta días, contados a partir de la fecha de entrada y realizar actividades remuneradas.	H-1B: Para los solicitantes que trabajan en una ocupación especializada. Los solicitantes deben tener al menos un título de licenciatura, o experiencia equivalente en la profesión especializada.
	H-1B1: Profesional del Acuerdo de Libre Comercio (TLC) - Chile, Singapur Para solicitantes de Chile o Singapur que trabajan en una ocupación especializada. Los solicitantes deben tener al menos un título de licenciatura, o experiencia equivalente en el campo de especialización.
	H-2A: Trabajador temporal agrícola. Para los solicitantes que realizan trabajo temporal o estacional en la agricultura.
	H-2B: Trabajador temporal no agrícola. Para solicitantes que realizan trabajo temporal o estacional no agrícola.
	H-3: Aprendiz o visitante de educación especial. Para los solicitantes que reciban formación, distinta de la formación médica o académica de posgrado, en

	cualquier campo que no esté disponible en su país de origen.
	L: Para los solicitantes que trabajan en una capacidad de gestión o ejecutiva; o los solicitantes que trabajan en un puesto que requiere conocimientos especializados.
	O: Para los solicitantes con una capacidad o logro extraordinario en el campo de la ciencia, el arte, la educación, los negocios, o el atletismo y los reconocidos internacionalmente en el campo del cine y la televisión.
	P-1: Para los solicitantes que son atletas reconocidos o miembros de un grupo de entretenimiento/deportes.
	P-2: Para los solicitantes que se presentan individualmente o en grupo como artistas o animadores.
	P-3: Artista o Animador (individual o grupo) Para los solicitantes que realizan, enseñan o entrenan. Deben ser parte de un programa único.
	Q-1: Para los solicitantes que participan en un programa de intercambio cultural internacional. El programa puede ser para trabajo cultural y capacitación, o para compartir la historia, cultura y tradiciones del país de origen del solicitante.

Como bien se observa, México solo cuenta con un tipo de visa a la que pueden aplicar los migrantes si quieren trabajar en el país. La visa por oferta de empleo solo es

aplicable a quienes reciban una oferta de trabajo específica de un individuo, una empresa o una entidad gubernamental. Para acceder a esta opción, la persona no debe estar tramitando una visa de residencia temporal o una visa de visitante con autorización para trabajar; si ya posee alguno de estos documentos, deberá renunciar a ellos.

A continuación, expongo el proceso que se lleva en México para la contratación de extranjeros por parte de una persona física o moral:

Por cada 9 trabajadores mexicanos, los empleadores pueden contar un trabajador extranjero, situación que analicé anteriormente en el capítulo del “*ratio 90-10*”.

El primer paso que un empleador tiene que hacer para la contratación de un extranjero, es tramitar la Constancia de Inscripción de Empleador (CIE), este documento se tramita en las oficinas del Instituto Nacional de Migración (INM) que corresponda al domicilio fiscal del empleador y tiene una vigencia de 1 año, por lo que debe renovarse anualmente.⁶³

Una vez que el empleador tenga la CIE, el INM tiene que girar oficio para que el extranjero pueda atender una entrevista consular en un consulado mexicano dentro de su país de origen, donde le preguntarán a que viene a México, donde está la oferta de empleo, quien lo está contratando, aptitudes, cual es el salario que va a percibir, etc.

Si se autoriza la visa, se estampa en el pasaporte y el extranjero tiene seis meses para entrar al territorio mexicano, una vez que entra a México, tiene 30 días naturales para solicitar el canje de la Forma Migratoria Múltiple (FMM) por la de Residente Temporal (DRT) con permiso de trabajo.

Si el INM no autoriza la visa, el empleado puede regresar al INM para reconsiderar la solicitud de autorización de la visa por oferta de empleo.⁶⁴

El ofrecimiento del empleo al trabajador migrante debe de ser específico y el proceso es sumamente burocrático y tardado. Para mejorar la empleabilidad de los migrantes, se debe de facilitar el proceso que las empresas deben de seguir para poder contratar extranjeros.

⁶³ Organización Internacional para las Migraciones. **Obtención de constancia de inscripción de empleador**. Disponible en línea: Autor. <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/infografia-cie_01_2020121_0.pdf> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁶⁴ Organización Internacional para las Migraciones. **Manual Básico para contratar personas migrantes en México**. Disponible en línea: Autor. <<https://publications.iom.int/books/manual-basico-para-contratar-personas-migrantes-en-mexico>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

Ahora bien, en Estados Unidos de América (E.U.A.) existen diferentes programas a los que los empleadores por medio del Departamento del Trabajo pueden aplicar para certificarse y poder contratar trabajadores migrantes, entre ellos se encuentran los siguientes programas: Certificación permanente de trabajo, H-1B Trabajadores especializados (profesionales), H-2A Certificación de Trabajo Temporal Agrícola, H-2B Certificación de Trabajo Temporal No Agrícola, Certificación de miembros de la tripulación D-1, Programa de Visa de No Inmigrante CW-1.⁶⁵

En México no existen este tipo de programas, la certificación es una sola (CIE), mientras que en (E.U.A.) las certificaciones y programas de las empresas se dividen en rubros de especialización del empleo, situación que resulta de suma utilidad.

Es por lo anterior, que es mucho más sencillo otorgar una visa de trabajo en (E.U.A), gracias a que las empresas se certifican por especialidades, las 11 visas laborales disponibles para migrantes ya están divididas en ramos especializados o no especializados, esto facilita la integración e inserción de este grupo de trabajadores a cada sector en específico.

Las visas H-2 para trabajos temporales, ya sean de agricultura o no, son las más otorgadas a los migrantes por el gobierno estadounidense. Actualmente la visa H-2B está limitada a que solo puede ser otorgada a 66,000 personas por año fiscal.⁶⁶

Como conclusión de este apartado, considero que México se encuentra muy atrasado en cuanto a el sistema de visas y programas para incluir a los trabajadores migrantes y es de suma relevancia que se actualice en ese sentido, ya que al estarse convirtiendo en un país destino, requiere de una mejor regulación laboral para aprovechar las capacidades y aptitudes de los trabajadores extranjeros.

B. REFORMA A LAS DEFICIENCIAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL “DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES”

⁶⁵ U.S. Department of Labor. **Program and Flag Resources**. Disponible en línea: Autor. <<https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/programs>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

⁶⁶ Sanguino, Julieta y Martínez, Alonso. “*Visa de trabajo temporal H-2B en Estados Unidos: Requisitos, documentos y cómo solicitarla*”. Ciudad de México: **elpais.com**. Visa: <<https://elpais.com/us/migracion/2024-06-07/visa-de-trabajo-temporal-h-2b-en-estados-unidos-requisitos-documentos-y-como-solicitarla.html>> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

Como mexicanos, estamos familiarizados con la explotación, la discriminación y el abuso laboral, así como con los crímenes que sufren las personas migrantes dentro del territorio nacional al momento de estar transitando por el mismo.

Estados Unidos de América actualmente está limitando la entrada de migrantes al país, endureciendo sus políticas migratorias, por lo que muchos de los migrantes están decidiendo buscar mejores oportunidades en México, es por eso que resaltó la importancia de actualizar las normas laborales mexicanas, con la finalidad de mejorar el sistema y aprovechar el apoyo extranjero que está llegando al país.

El Estado en lugar de desarrollar políticas de largo plazo que establezcan un marco claro para la acción que se puede realizar para proteger a este grupo vulnerable de personas, se ha limitado en la práctica a programas asistenciales que son temporales y discrecionales. Es por lo anterior que es fundamental establecer una protección especial para los trabajadores migrantes que están en una relación laboral en México.

La Ley Federal del Trabajo requiere ser modificada y actualizada en el tema migratorio. Si bien, diversos Tratados Internacionales y Convenciones de las cuales México es parte, reconocen los derechos humanos de los trabajadores migrantes, así como sus derechos del trabajo, es necesario que se regule de forma interna la manera de contratación, se amplíen los programas de apoyo, se regulen las condiciones laborales, se impida que se les limite su afiliación a sindicatos, entre otras situaciones que puedan darles seguridad jurídica al momento de conseguir un empleo.

La condición migratoria de un trabajador no puede ser utilizada para disminuir sus condiciones laborales ni limitar el ejercicio de sus derechos legales. Como ya analicé con anterioridad, todos los trabajadores, sin importar su nacionalidad o condición migratoria, deben de estar sujetos a ser acreedores de los mismos derechos, incluyendo en estos las condiciones laborales a las que se sujetan.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe generar programas en los cuales los trabajadores migrantes puedan apoyarse para consultar dudas sobre su estancia, actividades remuneradas, salidas y regresos, así como sobre sus condiciones laborales y de vida, para que estos grupos puedan encontrar orientación con facilidad.

Con apoyo de la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, procedo a redactar una

propuesta de artículos que considero son necesarios adicionar dentro de la Ley Federal del Trabajo. La implementación de este articulado va a impulsar la actualización de la legislación laboral mexicana para que haga frente a la ola migratoria actual.

Temas por abordar	Propuesta de Artículos a adicionar dentro de la LFT
<u>Definición de Trabajador Migrante:</u>	Se entiende por trabajador migrante, el extranjero que vaya a realizar realice o haya realizado una actividad remunerada en el país, con o sin documentos, formando una relación laboral por tiempo indeterminado. Serán considerados trabajadores migrantes documentados o en situación regular si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el país, conforme a la legislación vigente. Serán considerados trabajadores migrantes no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas en el párrafo anterior.
<u>Modalidades de la contratación:</u>	Trabajador de temporada: Todo trabajador migrante cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y solo se lleve a cabo durante parte del año.
<u>No son considerados trabajadores migrantes:</u>	No será aplicable lo dispuesto en el capítulo a las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales o por un Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, cuya admisión y condición jurídica estén

	reguladas por el derecho internacional o por acuerdos o convenios internacionales de los cuales forme parte nuestro país.
<u>Son obligaciones de los patrones:</u>	I. Respetar la identidad cultural de los trabajadores en lo que no se oponga a lo previsto en la presente ley y sus relacionadas. II. Informar a los trabajadores los derechos y obligaciones de que es titular conforme a esta ley. III. Apoyar y coordinar con las autoridades competentes, la reunión de los trabajadores con su familia. IV. Dar preferencia, en igualdad de condiciones y entre trabajadores migrantes, al que haya trabajado más tiempo en el país. V. Realizar el alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social de cada uno de los trabajadores migrantes. VI. Implementar programas internos con la finalidad de eliminar todo acto de discriminación, racismo o xenofobia. VII. En general, respetar el trabajo digno de los migrantes.
<u>Son derechos de los trabajadores migrantes:</u>	I. Regresar en cualquier momento a su país de origen. II. Ausentarse temporalmente sin que ello afecte la autorización de permanecer o trabajar en el país. III. Elegir su actividad remunerada, con sujeción a las restricciones o condiciones siguientes:

	a) No podrá laborar en categorías limitadas de empleo, funciones, servicios o actividades, cuando ello sea necesario en beneficio del país. b) No podrá laborar si no cuenta con condiciones de reconocimiento de calificaciones profesionales adquiridas fuera del país, conforme a la legislación vigente. IV. Afiliarse al sindicato de su preferencia. V. Transferir sus ingresos y ahorros, bienes y derechos a su país de origen. VI. Todos los relativos a sus derechos humanos reconocidos de manera internacional por Tratados, Convenciones y Acuerdos de los cuales forma parte el país.
<u>Derecho de estancia:</u>	Ningún trabajador migrante o familiar suyo será privado de su autorización de residencia o permiso de trabajo ni expulsado por su sola calidad migratoria en tanto estén laborando. Al término de su relación de trabajo con un patrón, podrán permanecer en el país por un periodo de seis meses para conseguir una nueva relación de trabajo.
<u>Derecho de acción legal en contra de sus empleadores:</u>	Los trabajadores migrantes se encuentran en la misma posibilidad de ejercer acciones legales derivadas de sus derechos emanados de la relación de trabajo que un trabajador mexicano.

	En general, deberá respetárseles su derecho a un trato igual en relación con los trabajadores mexicanos. Las autoridades administrativas y los jueces de lo laboral deberán apoyar al trabajador migrante con un intérprete en caso de así requerirlo.
<u>Fallecimiento del trabajador migrante:</u>	En caso de fallecer con motivo de un riesgo de trabajo, el patrón estará obligado a notificar este hecho al consulado del país de origen del trabajador. El patrón otorgará una indemnización a los beneficiarios del trabajador del equivalente a dos meses de salario por concepto de gastos funerarios. Las autoridades autorizarán la estancia a los familiares del trabajador finado, en consideración de la unidad de la familia.

Para lograr los cambios pertinentes es necesario adicionar un capítulo especialmente dirigido a los trabajadores migrantes dentro de la Ley Federal del Trabajo, mismo que yo propongo se titule “DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES” y se adicione dentro del Título Sexto, el cual habla de los Trabajos Especiales. Dejando en claro que, con una interpretación sistemática de toda la LFT, los derechos laborales intrínsecos del trabajador, por su naturaleza, van a ser respetados y reconocidos.

CONCLUSIONES

En esta investigación, realicé un estudio de los aspectos generales del fenómeno migratorio en México, así como de los aspectos laborales específicos que deben de ser modificados y ampliados dentro de la legislación laboral mexicana para mejorar los derechos de los trabajadores migrantes, ofreciendo una propuesta para la protección de estos.

Existe una destacada importancia de la migración laboral como un fenómeno que resulta beneficiar a los países de origen, pero también a los países destino, crear una gestión eficiente para la fuerza laboral migrante es muy relevante para evitar resultados de explotación y desigualdad para los migrantes.

La migración se presenta como una respuesta a condiciones adversas en los países de origen, como la pobreza y la violencia. Los migrantes enfrentan retos significativos, como la inseguridad y la discriminación, algunos optan por arriesgarse a cruzar hacia Estados Unidos, pero, como analicé a lo largo de la investigación, muchos otros están decidiendo tomar las oportunidades en México.

Es por lo anterior que expuse la relevancia de la creación de un capítulo específico en la Ley Federal del Trabajo que incluya las necesidades de este grupo vulnerable, con el fin de promover su desarrollo económico y social, así como la elaboración de propuestas para mejorar su situación legal en México.

Como desarrollé en el primer capítulo de este trabajo, la relación migratoria entre México y Estados Unidos ha sido cíclica, variando según las condiciones económicas y políticas de ambos países, lo que ha influido en la percepción y tratamiento de los migrantes.

El sueño americano ha evolucionado de ser una búsqueda de éxito material a una aspiración de calidad de vida, especialmente para los migrantes que enfrentan dificultades y políticas más restrictivas en Estados Unidos.

México se está convirtiendo en un destino atractivo para los trabajadores migrantes, lo que refleja un cambio en la percepción del sueño migratorio, ahora orientado hacia el sueño mexicano.

Hay un cambio notable en los patrones migratorios, con un creciente número de migrantes eligiendo quedarse en México debido a las condiciones políticas y legales que existen actualmente en Estados Unidos.

Ahora, es claro que México necesita desarrollar políticas laborales-migratorias que prioricen la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, reconociendo su potencial como contribuyentes al desarrollo económico y social de México.

Las políticas laborales-migratorias en México son deficientes, lo que resulta en una vulneración a los derechos laborales de los migrantes, especialmente los que se encuentran en situaciones irregulares. La falta de protección efectiva de sus derechos laborales genera abusos y explotación.

Aunque existen marcos legales, como las leyes migratorias, que reconocen los derechos de los migrantes, su aplicación es limitada, y muchos derechos, ya observamos, que son considerados "de papel", lo que significa que no se concretan en protección real, mientras que la ley laboral es sumamente precaria en la consideración y apoyo que brinda a los migrantes, solo reconociendo a cierto tipo de migrantes que cuentan con cierta calidad migratoria, ignorando en su totalidad a los trabajadores migrantes irregulares.

Dentro del segundo capítulo abordé la necesidad que existe de que las leyes mexicanas se actualicen conforme a la globalización y la situación actual del sistema.

La implementación del neoliberalismo en México ha transformado la economía y el mercado laboral, promoviendo un capitalismo que ha flexibilizado los derechos laborales, resultando en una disminución de la estabilidad laboral y mayor vulnerabilidad para los trabajadores.

Las decisiones de migrar están influenciadas por la diferencia salarial entre el país de origen y el destino, así como por las condiciones de trabajo y los costos de reubicación. Así como las personas migran buscando mejorar su estabilidad, las empresas también lo hacen y es por eso que establecí la importancia del nearshoring y sus implicaciones a la vida laboral mexicana.

El fenómeno del nearshoring presenta a México como una opción atractiva para la reubicación de empresas, debido a costos de producción bajos y una ubicación estratégica. Para maximizar los beneficios del nearshoring, es crucial que México

implemente reformas laborales y fiscales equilibradas que promuevan un entorno laboral justo y competitivo, evitando caer en prácticas laborales abusivas.

Para que México mantenga su competitividad, considero que será necesario aumentar el número de trabajadores que pueden estar disponibles, esto beneficia al sistema migratorio, debido a que habrá más empleos que pueden ocupar.

A pesar de los tratados y las normas internacionales, la falta de derechos laborales efectivos para los migrantes evidencia una gran injusticia, que va en contra de los ideales de integración y justicia social.

La globalización actúa como un motor de migración, facilitando la comunicación y el establecimiento de redes transnacionales, pero también establece desigualdades entre migrantes de diferentes niveles de calificación, de aquí rescato la importancia nuevamente de actualizar la Ley laboral y adaptarla a lo que sucede actualmente en el mundo.

Considero que es esencial que los países implementen políticas que promuevan la inclusión y el empoderamiento de los migrantes, facilitando su acceso al mercado laboral y a recursos como capacitación y aprendizaje de idiomas. Las brechas salariales entre migrantes y trabajadores nativos son evidentes, y es necesario monitorear y ajustar las políticas para asegurar un trato justo y equitativo

Aunque México ha establecido una política migratoria que busca integrar a los migrantes, aún enfrenta limitaciones legales que restringen su incorporación efectiva al mercado laboral, tal y como expuse en el análisis del artículo séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Hay una enorme necesidad de que el Estado mexicano diseñe políticas laborales más inclusivas para abordar la migración laboral de manera digna. En lugar de reducir la migración, se debe enfocar en garantizar los derechos laborales de los migrantes, independientemente de su estatus, asegurando su acceso a prestaciones y justicia laboral.

Aunque ha habido avances en la política laboral-migratoria, México enfrenta el desafío de atender la dimensión del fenómeno migratorio de la manera correcta, alineando sus políticas con principios de derechos humanos y sostenibilidad a nivel global. La legislación debe promover la igualdad en el acceso al trabajo, eliminando cuotas

discriminatorias que limitan la participación de migrantes en el mercado laboral y estableciendo una regulación para los migrantes irregulares

La legislación laboral debe actualizarse para reflejar las dinámicas sociales, económicas y políticas actuales, es por lo que, agregar un catálogo de distintos tipos de visas y permisos que amplíen la posibilidad de laborar en México de manera legal, segura y digna es una posible solución eficiente que podría asegurar los derechos laborales de los migrantes de todo tipo, regulares o irregulares.

Una legislación laboral inclusiva y protectora debe de encajar con los derechos humanos e inespecíficos del trabajador migrante considerando lo siguiente:

- Brindar información respecto del tipo de empleo que pueden conseguir de acuerdo con la visa que han aplicado.
- Proveer información accesible sobre derechos laborales y procedimientos en caso de violaciones.
- Destinar, evaluar y optimizar el uso del presupuesto destinado a programas laborales para migrantes regulares e irregulares, implementando y mejorando los mismos para que se adapten a la realidad social y laboral del país.
- Crear un sistema nacional y estatal, ligado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar características de migrantes, facilitar su documentación y respetar sus derechos como trabajadores.
- Fortalecer la formación y educación de empleados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para apoyar a migrantes en su regularización dentro del ámbito laboral.
- Implementar programas de capacitación para mejorar las habilidades laborales de migrantes, facilitando su integración laboral para procurar su permanencia en un trabajo formal.

Como conclusión de toda la investigación, considero que se debe buscar el empoderamiento de los trabajadores migrantes para que superen el duelo que viven al haber dejado lo poco o mucho que tenían en sus países de origen. Es un gran reto que, sin duda, requiere del trabajo de todos. Es momento de implementar acciones que construyan una representación sólida de los involucrados.

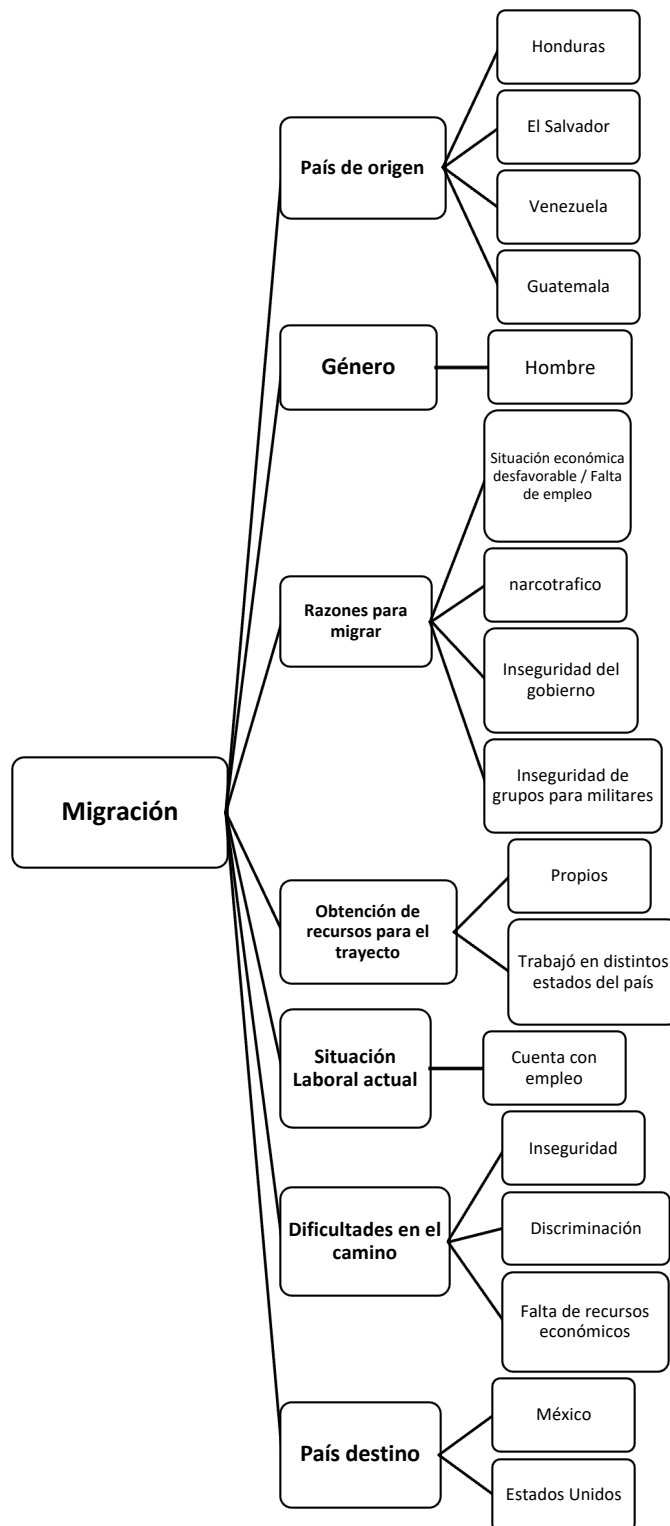
La inserción laboral de migrantes es un proceso complejo que requiere atención a factores estructurales, legislativos y sociales para asegurar que tanto migrantes como países receptores se beneficien de manera equitativa.

Se requiere un enfoque global para abordar las desigualdades y crear soluciones efectivas que protejan a los migrantes más vulnerables, destacando la urgencia de implementar medidas que garanticen sus derechos laborales y bienestar.

ANEXOS

ANEXO A

Análisis de entrevistas a trabajadores migrantes en Casanicolás.



BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA

Aguilar Cisneros, Kenia Yasbeth. “*Las políticas de inserción laboral del migrante ante los acuerdos sostenidos por el gobierno de México con Estados Unidos de América en 2019*”. Julio, 2020. Disponible en línea: **Revista Latinoamericana de derecho social**. No. 31, 2020. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702020000200121>

Aguilar, Mayling y Párraga, María Gabriela. “**La integración de las personas migrantes: experiencias, buenas prácticas y desafíos**”. Disponible en línea: OIM. <https://programamesocaribe.iom.int/sites/default/files/la_integracion_de_las_personas_migrantes_red.pdf>

Aguilera Fernández, Albany y Castro Lugo, David. “*Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados*”. Diciembre, 2018. Disponible en línea: **Economía teoría y práctica**. No. 49, 2018. <[https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/345/456#:~:text=\(2013\)%20se%20conceptualizó%20como%20calificados,estudios%20menores%20a%2012%20años](https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/345/456#:~:text=(2013)%20se%20conceptualizó%20como%20calificados,estudios%20menores%20a%2012%20años)>

Álvarez, Pricila, Et. Al. “*December migrant surge at southern border largest in more than 2 decades as mayors call for action*”. En: CNN US. Eagle Pass, Tx, Diciembre 2023 <<https://edition.cnn.com/2023/12/29/us/us-mexico-border-migration/index.html>>

Álvarez, Jacqueline. “**Innovación en competencias laborales: clave para el éxito del nearshoring en México**”. Disponible en línea: Ey <https://www.ey.com/es_mx/nearshoring/innovacion-competencias-laborales-clave-exito-nearshoring-mexico>

Baer, Gladys, et.al. **Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado**. 1ºed. México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5884/11.pdf>> (Consulta: Septiembre 17, 2024) (p. 107).

Baptista, Dulce. “**¿Puede la migración laboral contribuir al desarrollo?**”. Disponible en línea: Factor Trabajo. <<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/puede-la-migracion-laboral-contribuir-al-desarrollo/>>

Bayles, Martha. “**How the World Percives the New American Dream**”. Disponible en línea: Hudson Institute. <<https://www.hudson.org/domestic-policy/how-the-world-perceives-the-new-american-dream>>

BBVA. **¿Qué es el capital humano y cómo se adquiere?**. Disponible en línea: Autor, México <<https://www.bbva.com/es/que-es-el-capital-humano-y-como-se-adquiere/>>

Bermúdez Abogados. **Nearshoring: Factores a considerar por las empresas.** Disponible en línea: Autor <<https://www.bermudezabogados.mx/nearshoring-factores-a-considerar-por-las-empresas/>>

Canales Cerón, Alejandro I. y Rojas Wiesner, Martha Luz. *“Panorama de la Migración Internacional en México y Centroamérica”*. Junio, 2018. Disponible en línea: **Repositorio CEPAL**. No. 1680-9009, 2018. <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/13f97e48-13e2-46d9-b8af-ce1feb8939c9/content>>

Casanicolás. **Apoyo al migrante.** Disponible en línea: Autor, México <<https://www.casanicolas.org/conocenos>>

Carpio, Nehmías. **Entrevista en Casanicolás.** Febrero 24, 2024. Nuevo León.

Centro de Estudios Migratorios. **Nueva Política Migratoria del Gobierno de México 2018-2024.** 1ªed. México, 2019. Disponible en línea: Gobierno de México <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/530166/Nueva_Politica_Migratoria_2018-2024.pdf> (Consulta: Septiembre 17, 2024).

Chomsky, Valeria. **Réquiem por el sueño americano. Los diez principios de la concentración de la riqueza y el poder.** (Trad. Palmer, Magdalena, de la 2ªed estadounidense). México, Sexto Piso, 2017.

Churchwell, Sarah. *“A Brief History of the American Dream”*. Septiembre, 2021. Disponible en línea: **The Catalyst**. No. 21, 2021. <<https://www.bushcenter.org/catalyst/state-of-the-american-dream/churchwell-history-of-the-american-dream#:~:text=No%20less%20an%20authority%20than,%2C%20determination%2C%20and%20initiative>>

Colmenares Bastidas, Ana María. *“Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano”*. Julio/diciembre 2011. Disponible en línea: **Revista latinoamericana de derecho social**. No. 13, 201. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200057#:~:text=Los%20derechos%20inespec%C3%ADficos%20tambi%C3%A9n%20son,poder%20que%20representa%20la%20empresa>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiar y su mecanismo de defensa.** Disponible en línea: Autor, México <<https://www.cndh.org.mx/programas/derechos-de-todos-los-trabajadores-migratorios-y-de-sus-familias-y-su-mecanismo-de>>

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 1998, Disponible en línea: OIT <<http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>>

Dirección General de Investigación Estratégica. **Análisis del modelo de control y regulación de la migración irregular en México bajo los estándares del derecho a la libertad personal.** Disponible en línea: Senado de la República, México. <<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/6131/TE%20110%20Análisis%20del%20Modelo%20de%20Control%20y%20Regulación%20Migratoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

El Colegio de la Frontera Norte. **Nuevo informe de El Colef: La caravana de migrantes en Reynosa y Matamoros 2019.** Disponible en línea: Autor, México <<https://www.colef.mx/noticia/nuevo-informe-de-el-colef-la-caravana-de-migrantes-en-reynosa-y-matamoros-2019/>>

Ferran Martínez, Carlos y Marín Kaldman, Christian. “*Nearshoring y aspectos laborales: Una oportunidad histórica*”. Ciudad de México: Julio 21, 2023. Disponible en línea: **eleconomista.com.mx.** Capital Humano: <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Nearshoring-y-aspectos-laborales-Una-oportunidad-historica-20230720-0068.html>>

Fondo Monetario Internacional. **La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?.** Disponible en línea: Autor. <<https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm#II>>

García Martínez, José Alfonso. “*Migraciones, inserción laboral e integración social*”. 2006. Disponible en línea: **Revista de Economía Mundial.** No.14, 2006. <<https://www.redalyc.org/pdf/866/86617194008.pdf>>

Gottesdiener, Laura y Solomon, Daina Beth. “*Some migrants are swapping their American dream for a Mexican one*”. Saltillo: Noviembre 24, 2023. Disponible en línea: **reuters.com.** Americas: <<https://www.reuters.com/world/americas/some-migrants-are-swapping-their-american-dream-mexican-one-2023-11-24/>>

Groizard Cardosa, José Luis. “*Migraciones y desarrollo: nuevas teorías y evidencia*”. 2006. Disponible en línea: **Revista de Economía Mundial.** No.14, 2006. <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86617194009>>

Grebeniyk, Aleksandr, Et. Al. “*El impacto de la migración laboral en el desarrollo del capital humano*”. Enero, 2022. Disponible en línea: **Migraciones Internacionales.** Vol. 12, 2022. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-89062021000100113&script=sci_arttext&tlng=es#B42>

Heredia Zubieta, Carlos. “*Un foco rojo en el T-MEC: los derechos laborales de los migrantes mexicanos*”. Ciudad de México: Enero 5, 2024. Disponible en línea: **eluniversal.com.mx.** Actualizada: < <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/carlos-heredia-zubieta/un-foco-rojo-en-el-t-mec-los-derechos-laborales-de-los-migrantes-mexicanos/>>

Innovamigración. Caja de herramientas para la (re)integración socioeconómica. Disponible en línea: Autor <<https://innovamigracion.iom.int/comunicacion/caja-de-herramientas/glosario?page=2>>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Principales resultados del Censo de Población y Vivienda 2020.** Disponible en línea: Autor, México <https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198060.pdf>

Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática. “*Clasificación Mexicana de Ocupaciones, (CMO) - Histórica*”.- Disponible en línea: Autor. Vol. I. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf>

International Organization for Migration. **La migración en un mundo globalizado.** Disponible en línea: Autor. <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2018-07/mgw_es.pdf>

Lázaro, Esmeralda. “¿*Qué es el nearshoring?*”. Ciudad de México: Noviembre 09, 2022. Disponible en línea: **eleconomista.com.mx** <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Que-es-el-nearshoring-20221108-0093.html>>

Lemus Raya, Patricia, et. al. **Derecho del trabajo panorama actual y nuevas realidades.** 1ºed. México, Cengage, 2023.

Organización Internacional del Trabajo. **La brecha salarial de los migrantes se amplía en muchos países de altos ingresos.** Disponible en línea: Autor, Ginebra. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763824/lang-es/index.htm>

OIT Departamento de Investigaciones. “Integración de los Inmigrantes en el mercado de trabajo”. En: **Oficina Internacional del Trabajo**, 2016, p.1.

Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo Decente.** Disponible en línea: Autor <<https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>>:

Organización Internacional para las Migraciones. “*La Migración Laboral*”. 2008. Disponible en línea: Autor. N. IOM-LMS <https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/labour_migration_infosheet_sp.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones. **Manual Básico para contratar personas migrantes en México.** Disponible en línea: Autor. <<https://publications.iom.int/books/manual-basico-para-contratar-personas-migrantes-en-mexico>>

Organización Internacional para las Migraciones. **Obtención de constancia de inscripción de empleador.** Disponible en línea: Autor.

<https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/infografia-cie_01_2020121_0.pdf>

Pérez Monterosas, Mario. “*Nodos sociológicos para explicar la migración. Los procesos de acción, interacción y red social*”. Julio, 2010. Disponible en línea: **Sociogénesis Revista electrónica de sociología**. No. 4, 2010. <<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/10065/Perez-Nodos.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> (Consulta: Sept 17, 2024).

Pérez Monterosas, Mario. “*Tejiendo redes para futuras movilidades: las interacciones sociales y el capital social en la migración emergente de México a Estados Unidos*”. Febrero, 2013. Disponible en línea: **Sociológica (México)**. No. 78, 2013. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732013000100005>

Sánchez-Montijano, Elena y Zedillo Ortega, Roberto. “*La complejidad del fenómeno migratorio en México y sus desafíos*”. Agosto, 2022. Disponible en línea: **PNUD América Latina y el Caribe, Serie De Documentos De Política Pública**. No. 30, 2022. <<https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/la-complejidad-del-fenomeno-migratorio-en-mexico-y-sus-desafios>>

Sanguino, Julieta y Martínez, Alonso. “*Visa de trabajo temporal H-2B en Estados Unidos: Requisitos, documentos y cómo solicitarla*”. Ciudad de México: **elpais.com**. Visa: <<https://elpais.com/us/migracion/2024-06-07/visa-de-trabajo-temporal-h-2b-en-estados-unidos-requisitos-documentos-y-como-solicitarla.html>>

UNICEF. **Día mundial de la justicia social**. Disponible en línea: Autor. <<https://www.unicef.es/educa/dias-mundiales/dia-mundial-de-la-justicia-social>>

U.S. Department of Labor. **Program and Flag Resources**. Disponible en línea: Autor. <<https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/programs>>

U.S Department of State. **Temporary Worker Visas**. Disponible en línea: Autor, E.U.A. <<https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/employment/temporary-worker-visas.html>>

Vaquero Simancas, Jorge. “*México acelera más de un 200% la detención de migrantes*”. México: Julio 30, 2024. Disponible en línea: **elpais.com**. Crisis migratoria: <<https://elpais.com/mexico/2024-07-09/mexico-acelera-mas-de-un-200-la-detencion-de-migrantes.html#>>

Vargas Forero, Gonzalo. “*Hacia una teoría del capital social*”. Octubre 2001. Disponible en línea: **Revista de Economía Institucional**. No. 18, 2002. <<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/241/3290>>

Vézina, Catherine. **Migración: México-Estados Unidos**. 1ªed. México, Fondo de Cultura Económica, 2022.

B. LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgada Feb. 5, 1917/ Septiembre 30, 2024).

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. ONU. Estados Unidos de América, Diciembre 18, 1990. Disponible en línea: Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>>

Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América. (Estados Unidos de América). Jul. 4, 1776. Disponible en línea: USA Gov <<https://www.archives.gov/espanol/la-declaracion-de-independencia.html>>

Ley de Migración. (Promulgada May. 25, 2011/Mayo 27, 2024).

Ley Federal del Trabajo. (Promulgada Abr. 01, 1970/Septiembre 30, 2024).

C. JURISPRUDENCIA

Libertad de comercio. Alcances de lo dispuesto en el artículo 5o. De la constitución federal. Tesis aislada. Amparo en revisión. Pleno. Clave P.LXXXVIII/2000 (SJF: 9º época, T XI, Jun., 2000, p. 28). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/191691>> Registro 191691. (Consulta: Septiembre 17, 2024).