

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ANALISIS DE LA LEGISLACION NACIONAL
E INTERNACIONAL RELACIONADA CON LOS
TRABAJADORES MIGRANTES Y SU INCIDENCIA
EN EL AMBITO GUATEMALTECO



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

JAIME ARNOLDO OCHOA ALBANES

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
T(3020)
C. 4

**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

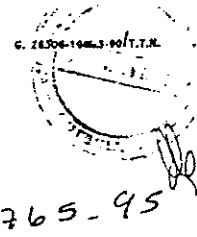
DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	
(en funciones)	Lic. Nery Roberto Muñoz
EXAMINADOR	Licda. Rosa María Ramírez de Espinoza
EXAMINADOR	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
EXAMINADOR	Lic. Jorge Mario Castillo González
SECRETARIO	Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

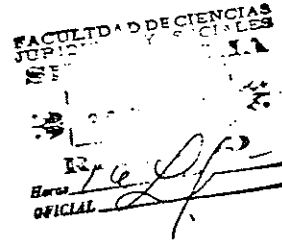
Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Guatemala, C. A.



sf:
MMS/mvm

18 de mayo de 1995

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad.



Señor Decano:

Tengo a bien dirigirme a usted para manifestarle que, en cumplimiento de la providencia de fecha 13 de septiembre de 1994, he procedido a asesorar al Bachiller JAIME ARNOLDO OCHOA ALBANES en su trabajo de Tesis titulado "ANALISIS DE LA LEGISLACION NACIONAL E INTERNACIONAL RELACIONADA CON LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y SU INCIDENCIA EN EL AMBITO GUATEMALTECO".

Con tal fin celebramos varias sesiones de trabajo, me permiti darle algunas orientaciones y sugerencias y el resultado del trabajo se refleja en el documento adjunto.

Académicamente, a mi juicio, se ha realizado un trabajo con estricto apego a las técnicas de investigación y por ello satisface todos los requisitos necesarios de un trabajo de esta naturaleza.

Por otra parte también considero que el tema desarrollado es un tema de actualidad que recoge la dura realidad que viven nuestros trabajadores agrícolas, especialmente del altiplano del país, que temporalmente se ven obligados a emigrar al Estado de Chiapas en la República mexicana, con el fin de acceder a fuentes de trabajo de las que desafortunadamente carecen en el ámbito nacional.

Por todo lo anterior me inclino a rendir un dictamen favorable, en el sentido de que el trabajo realizado debe ser aceptado como tesis para la sustentación del Exámen General Público del Bachiller Ochoa Albanes.

Sin otro particular aprovecho esta ocasión para expresar al señor Decano las muestras de mi alta consideración y estima.

Mariano Santizo Díaz

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ed. Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo treinta y uno, de mil novecientos nove-
ticinco. -----

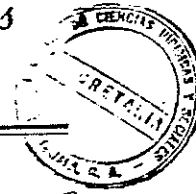
Atentamente pase al Licenciado SERGIO ANIBAL HERNANDEZ LE
MUS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del
Bachiller JAIME ARNOLDO OCHOA ALBANES y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----

[Handwritten signature]



ahg.-

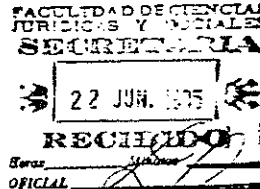
Lic. Sergio A. Hernández Lemus
Abogado y Notario



2044-95

Guatemala, 9 de junio de 1995.

Licenciado
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Su Despacho.



Señor Decano:

En cumplimiento a la resolución de esa Decanatura de fecha 31 de mayo del año en curso, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JAME ARNOLDO OCHOA ALBANES denominado "ANALISIS DE LA LEGISLACION NACIONAL E INTERNACIONAL RELACIONADA CON LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y SU INCIDENCIA EN EL AMBITO GUATEMALTECO", el cual lei y analicé con sumo interés, por cuanto como Docente de la materia del Derecho del Trabajo, estoy familiarizado con el tema.

Comparto con el Bachiller Ochoa Albanés los criterios, argumentos y consideraciones respecto al tema, así como la trascendencia social y económica que tiene para nuestro país el problema, especialmente por cuanto dicha migración redunda en atraso y falta de educación para las generaciones conformadas por los hijos de éstos, fenómeno que lo sustenta la lógica y desesperante falta de oportunidades en su propio país.

Estimo que el trabajo puede ser motivador para que las autoridades gubernamentales guatemaltecas refresquen la magnitud del problema y proricen un plan de trabajo que tienda a su seguimiento y resolución. Asimismo las conclusiones son congruentes con el desarrollo del trabajo, por lo que estimo que puede ser aceptado para su aprobación en el examen General Público de Tesis.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. SERGIO ARNALDO HERNANDEZ LEMUS
ABOGADO Y NOTARIO

DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo que me permitió la oportunidad de alcanzar esta meta.

A MIS PADRES:

Arnoldo Ochoa Hidalgo y Julieta Noelia Albanes Díaz de Ochoa, como una pequeña recompensa a sus innumerables esfuerzos para que pudiera llegar a este momento.

A MIS HERMANOS:

Danel Edgardo, Sandra Eugenia, Ronald Donizzetti, Sigrid Adalgisa y Marianka Sonssiré, con mucho cariño por su apoyo incondicional.

A MI FAMILIA:

Tíos, Primos, Sobrinos y en especial a SAMARA DEL CARMEN RUIZ ALBANES.

A MIS AMIGOS:

Quienes creyeron en mi, y en los momentos más difíciles de mi vida siempre estuvieron presentes y me brindaron su apoyo espontáneo e incondicional.

A LA CASA DE ESTUDIOS:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Control

INDICE

INTRODUCCION	i
--------------	---

CAPITULO I

1. EL FENOMENO MIGRATORIO

1.1 Antecedentes y Definiciones	1
1.2 Definicionse	2
1.3 La Realidad Guatemalteca	3

CAPITULO II

2. ESPECIAL RELACION DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS GUATEMALTECOS TEMPORALES FRONTERIZOS

2.1 Antecedentes históricos	7
2.2 Características	12
2.3 La contratación	13
2.4 Las condiciones de vida en las fincas	15
2.5 Salarios	16
2.6 Flujo de Trabajadores	16

CAPITULO III

3. LA LEGISLACION INTERNACIONAL APLICABLE

3.1 Comentarios Acerca de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.).	19
3.2 La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Organización de las Naciones Unidas. 1,990.	22
3.3 Convenio Internacional de Trabajo número 97 sobre trabajadores Migrantes. 1949.	26
3.4 Convenio Internacional del Trabajo número 143 sobre los trabajadores migrantes. (Disposiciones Complementarias) 1975.	29
3.5 Otros instrumentos legales internacionales	38
3.6 Legislación Nacional Aplicable	39

CAPITULO IV

4. INCIDENCIA DE LA LEGISLACION NACIONAL E INTERNACIONAL EN EL TRATAMIENTO DEL FENOMENO

4.1 Normas que favorecen la protección de los derechos de los trabajadores agrícolas temporales - guatemaltecos	47
4.2 Normas que constituyen un derecho vigente, pero no positivo	47

CAPITULO V

5. ACCIONES QUE REALIZA EL GOBIERNO DE GUATEMALA EN FAVOR DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORALES GUATEMALTECOS.

5.1 Acciones internas	49
5.2 Acciones en el plano internacional	52
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
ANEXOS	I
BIBLIOGRAFIA	A

INTRODUCCION:

El desplazamiento del ser humano, por múltiples causas, es un hecho que se ha repetido constantemente en la historia de la Humanidad. Debemos recordar al respecto que los primeros integrantes de la Humanidad, allá en los albores de la Comunidad Primitiva, constituyeron grupos eminentemente nómadas o errantes, que se trasladaban de un lugar a otro, en busca de la satisfacción de sus necesidades más ingentes, que constituían la búsqueda de alimentos, de defensa de las inclemencias del tiempo como también de defensa de otros grupos de seres humanos e incluso de animales con mas fuerza que él.

Podríamos así entonces afirmar que la razón inicial fundamental de las migraciones tuvo un carácter eminentemente económico, el cual aún sigue conservando en el presente, aunque debe agregarse una razón más, surgida en los últimos tiempos, constituida por hechos de violencia, políticos, etc.

Guatemala no ha sido ajena a este problema. Razones de índole política, social y económica han obligado a nuestros coterráneos a abandonar el país en busca de seguridad, de tranquilidad y de fuentes de empleo para la satisfacción de

sus necesidades.

De lo anterior, lo que más me ha llamado la atención es el desplazamiento a causa del medio ambiente, las migraciones laborales de nuestros guatemaltecos, precisamente los económicamente más débiles y por ende más propensos al abuso y al atropello.

De suyo es conocido que, por ejemplo, muchos miles de guatemaltecos se han trasladado a Estados Unidos de América, al Canadá y a México, pero para el objeto de esta investigación yo he escogido una sola fracción de este fenómeno: El de los trabajadores agrícolas fronterizos con México que, temporalmente, se desplazan a las fincas del sur del Estado de Chiapas y que a mi juicio, tienen un status muy especial.

El Trabajador Agrícola confronta muchos obstáculos dentro de este país para poder vivir y desarrollar su trabajo: falta de tierra para cultivar, falta de insumos para poder cosechar cerca de dónde reside, falta de conocimientos técnicos o apropiados para el mejor cultivo de la tierra.

A todo ello hay que sumar la extrema pobreza que hay en nuestro país, la falta de fuentes de empleo; el absoluto

irrespeto a las leyes relativas al Trabajo, así como el desconocimiento de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), y luego una guerra que ha durado por espacio de 34 años y que azota más al trabajador rural del occidente de la República, Altiplano y la la parte de la boca costa.

Esto induce a comunidades indígenas completas, a emigrar tanto interna, como externamente en busca de trabajo y de protección a sus familias para que no sean arrasadas por los bandos en conflicto.

Todo lo anterior, definitivamente, me ha llevado a pensar en que el Fenómeno Migratorio de los trabajadores agrícolas pendulares como también se les llama es de gran importancia, tiene repercusiones económicas, sociales, laborales, políticas, tanto nacional como internacionalmente y de ahí que haya considerado como un tema interesante de Tesis, el investigar acerca de este fenómeno y de la Legislación que pretende regirlo.

EL AUTOR

CAPITULO I

1. EL FENOMENO MIGRATORIO EN GUATEMALA

1.1 Antecedentes y Definiciones:

La migración de personas, considerada como la circunstancia que las mueve a desplazarse de un lugar a otro, ya sea por motivos políticos, de raza, sociales, laborales y económicos es tan antiguo como la raza humana. Precisamente a ese desplazamiento constante de los seres humanos se atribuye la población del globo terrestre, recordemos que en la época de la historia del hombre primitivo este fue eminentemente nómada, desplazándose en forma constante en busca de alimento, de agua, de abrigo contra las inclemencias del tiempo y de seguridad. Otro de los factores que influyó en ese desplazamiento es la curiosidad innata en el ser humano la cual lo lleva a trasladarse de un lugar a otro para descubrir nuevos hechos, nuevas circunstancias, quizá preguntándose que había detrás de una colina, de una montaña o del mar.

Una importante Teoría cree que el nuevo mundo, nuestra América fue descubierta, habitada, poblada y repoblada por grupos que procedían de distintas partes del viejo mundo.

Conviene distinguir de este fenómeno migratorio en general, el que se origina por las pugnas políticas, la guerra la persecución ideológica, los trastornos civiles, etc. Este grupo viene a constituir a los llamados refugiados o exiliados y a quienes se les llama también refugiados políticos. Las estadísticas nos indican que en el mundo en la década de los 80, más de cien millones de personas tuvieron que desarraigarse de su hogar para salir en busca de una nueva patria.

El otro gran grupo está constituido por movimientos de trabajadores, generalmente procedentes de países pobres que llegan o tratan de llegar a otros países de los llamados desarrollados ó ricos, en busca de mejores condiciones de trabajo y una mejor remuneración. Si circunscribimos el problema a nuestra América, se descubre un hecho importante: Este flujo de personas ocurre generalmente del sur hacia el norte.

1.2 DEFINICIONES:

La Migración es una parte del fenómeno migratorio en general y se define como el movimiento de una persona o personas que se involucran en un cambio permanente o

semipermanente de residencia. Esta circunstancia lo caracteriza y lo distingue del fenómeno migratorio eminentemente turístico.

El Fenómeno Migratorio, normalmente se divide en:

MIGRACION INTERNA: Que consiste en el desplazamiento de personas dentro de los límites fronterizos de un mismo país,

MIGRACION EXTERNA: Desplazamiento de personas desde el territorio de un país para ubicarse en un país distinto.

Según se vea, la migración puede calificarse como INMIGRACION cuando los grupos de personas se desplazan hacia lo interno de un país, proviniendo de otro. EMIGRACION: por su parte está considerada como el movimiento de individuos desde un país, generalmente su país de origen, hacia otro país que les da acogida.

1.3 LA REALIDAD GUATEMALTECA:

A nuestro entender el fenómeno migratorio guatemalteco debe analizarse desde diferentes puntos de vista, entre ellos el Etnico, el Histórico, el Social, el Político y naturalmente también el Económico.

Es conveniente hacer notar que aún cuando la migración internacional actual no ha sido motivo de mucha preocupación

para los gobiernos de turno, los estudios demográficos demuestran que afecta a una población de relativa consideración si se toma en cuenta al total de la población guatemalteca que oscila alrededor de los 10 millones de personas.

Si vemos el problema desde los puntos de vista político y de carácter económico, es indudable que es difícil trazar una radical separación entre migración voluntaria y forzada. Sin embargo es de considerarse que en alguna época, como por ejemplo las décadas de los años 70 y 80, muchos guatemaltecos, se vieron obligados a salir del territorio nacional, buscando mejores horizontes, en países como Canadá, Estados Unidos y México.

De este tipo de migración podemos obtener 2 clases:
La Migración que yo llamaría Urbana, representada por todo tipo de obreros que se ubicaron en Canadá y Estados Unidos especialmente; La Migración Rural representada por los trabajadores agrícolas, que con carácter temporal emigran a México, a las fincas del sur del Estado de Chiapas, para trabajar en faenas eminentemente agrícolas.

Si acudimos a la historia nos encontramos con que el pueblo Maya que fue el que alcanzó el mayor grado de

civilización en América tuvo su asiento en lo que hoy son los territorios de Quintana Roo, Yucatán, Campeche, parte de Tabasco y parte también de Chiapas de la actual República de México; casi todo el territorio nacional de Guatemala, incluyendo Belice, la parte norte de el Salvador y la parte noroccidental de Honduras. Es lo que el Sociólogo francés Paul Kirchoff denominó territorio de Mesoamerica o territorio mesoamericano.

El historiador Chiapaneco Lic. César Pineda del Valle en su trabajo CHIAPAS MEXICANO..... SIEMPRE MEXICANO (pag. 19) nos dice lo siguiente:

"Como ha quedado aclarado por todos los historiadores, las tierras chiapanecas, las de Tabasco, Yucatán y otras, quedaban muy lejos del centro del país y por esta causa, los españoles se veían en serias dificultades para impartir justicia, administrar y hacer cumplir las órdenes que llegaban de España. Estos motivos ocasionaron que, por ordenanza del 20 de Noviembre de 1,542, se creara la real Audiencia de los Confines, que abarcaban las tierras de Centro América, incluyendo las de Chiapas, Tabasco, Yucatán y Cotzumel".

De todo lo anterior vemos que los guatemaltecos han

tenido un sin fin de razones para emigrar a otros países, pero que es indudable que los aspectos políticos y económicos han influido en esa emigración en general y que aspectos de índole étnica, histórica y social han influido en el traslado de los trabajadores agrícolas.

CAPITULO II

2. ESPECIAL RELACION DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS GUATEMALTECOS TEMPORALES FRONTERIZOS.

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS:

De lo mencionado en el Capítulo anterior se desprende que el pueblo Maya fue uno desde Tabasco hasta Honduras y esto constituye una de las razones por las cuales, nuestros coterráneos guatemaltecos descendientes de los Mayas, que habitan especialmente en el altiplano del país con la mayor naturalidad se trasladan a las fincas localizadas en el sur del estado de Chiapas para prestar sus servicios en la actividad económica de la agricultura. Quiere esto decir que para ellos no existe ese accidente jurídico-político que conocemos con el nombre de Frontera o Línea Divisoria entre nuestro país y la República de México y por ello se trasladan a un lugar que consideran como parte de su propia tierra o la de sus ancestros. Con cuyos habitantes les une la misma lengua, las mismas costumbres, la misma cultura, etc., o dicho de otra manera con quienes en resúmen guardan la misma identidad cultural y étnica.

Por otra parte debemos considerar que dada la carencia de fuentes de empleo ya proverbial en nuestro país, el trabajador agrícola del altiplano, se desenvuelve dentro de las siguientes actividades:

Una parte de su tiempo la dedica al cultivo de una parcela ya de su propiedad, ya en ejidos comunales o municipales o arrendada o en el propio lugar de su residencia, de la cual va a obtener la cantidad de granos básicos necesarios para su propio sustento y el de su familia durante todo el año. Sin embargo en la atención de esta parcela, repito sólo invierte una parte de su tiempo, distribuida en ciertos lapsos de tiempo para cada faena agrícola.

Como esta actividad sólo ocupa una parte de su tiempo, y por supuesto no le produce todos los satisfactores que le son necesarios para su supervivencia y la de su familia. Se ve entonces precisado a emigrar internamente en nuestro país, especialmente hacia las fincas de la costa sur, para emplearse temporalmente en faenas agrícolas propias de esa región, especialmente en el cultivo del café, la caña de azúcar, el banano y otros. Sin embargo, en esta actividad, que es también estacional, solo invierte otra parte de su

tiempo laborable.

Ahora bien no obstante las dos actividades mencionadas en los párrafos inmediatos anteriores, a nuestro indicado trabajador agrícola aún le quedan necesidades que llenar y le sobra tiempo por ello debe buscar otros horizontes. Se origina con esto la Migración externa o sea su traslado hacia las fincas del Estado de Chiapas, en dónde también temporalmente y estacionalmente, se emplea en las similares faenas agrícolas.

Debe quedar claramente apuntado que estudios realizados hasta la fecha, han puesto de manifiesto que la mano de obra de nuestro trabajador agrícola es muy calificada y por ello también muy solicitada por el empresario agrícola del sur del Estado de Chiapas. Aparte de esto, cabe agregar que dicho empresario puede disponer de esa mano de obra calificada en el momento en que requiera y, finalmente, la utiliza sólo temporalmente cuando más la necesita por la naturaleza de sus cultivos, temporalidad que deviene para él en una total ausencia de obligaciones de pagar pasivos laborales y todo tipo de prestaciones derivadas de una relación laboral estable, más aún sabedor de la calidad migratoria ilegal de dichos trabajadores.

Por último cabe considerar que desde el punto de vista económico, al no encontrar nuestro trabajador fuentes de trabajo estables en el lugar de su residencia, ni en sus cercanías, se ve obligado a emigrar tanto interna como externamente, en ciertas épocas del año, en busca de fuentes de trabajo para obtener los ingresos necesarios para subsistir tanto él como su familia.

Estas serían entonces las causas que dan origen al fenómeno migratorio que me propongo analizar en este trabajo y cuya situación, definitivamente no obstante el interés económico que sí resulta positivo para nuestros coterráneos, todo lo demás indudablemente arroja un saldo negativo, ya que el trabajador se ve obligado a desplazarse constantemente, viaja en condiciones precarias vive en condiciones lamentables pues no siempre en las empresas o fincas que lo contrata se le proporciona vivienda confortable, sanitaria, adecuada, etc. Esta misma constante movilidad a que se ve expuesto también arroja saldos negativos, en un renglón tan importante como lo es la educación de sus hijos, ya que estas mismas circunstancias impiden que estos niños puedan acudir con regularidad al ciclo lectivo vigente en Guatemala que se computa del mes de Enero a Octubre. Esto indudablemente constituye un factor

y de mucha importancia en el alto índice de analfabetismo que acusa a nuestro país.

Por ello es de esperarse y en las conclusiones de este trabajo será planteado, que el ciclo educativo en adelante se adecúe, en esas regiones a la estacionalidad y temporalidad a que se sujeta el trabajo de nuestros campesinos del altiplano.

Desde el siglo XIX, en el Estado Mexicano de Chiapas y luego de muchos ensayos, se comprobó que la plantación del café constituía un empresa rentable. El problema para estas nuevas empresas, era conseguir obreros asalariados, por lo que se recurrió a favorecer el ingreso de trabajadores guatemaltecos para que realizaran esta tarea. Para el trabajador guatemalteco, esto a su vez, resultaba un aliciente ya que por esa época, el Estado se puso al servicio de la empresa cafetalera, estableciendo un sistema ordenado de disposición de trabajo forzado de campesinos (Cita de la obra "Trabajadores Guatemaltecos en México". Lic. Antonio Mosquera Aguilar).

También por esa época los periódicos apuntaban la falta de brazos en el Soconusco en donde, a diferencia de

Guatemala, no funciona un sistema de trabajo forzado (obra citada).

Sin embargo, los finqueros de esas regiones para resolver su problema, pensaron en importar trabajadores. Los trajeron de regiones como la Nueva Celedonia y Jamaica, pero no les respondieron. Posteriormente recurrieron a trabajadores de origen chino, pero estos en su mayoría rechazaron el trabajo en las plantaciones y se dedicaron por su cuenta a sus negocios, en especial, el comercio al detalle.

De esa suerte, entonces los trabajadores guatemaltecos constituyeron la mayor y mas ventajosa fuente de mano de obra para esas fincas.

2.2 CARACTERISTICAS:

El Trabajador Agrícola guatemalteco, tiene las siguientes características:

a) Es calificado para las labores agrícolas a que se les destina.

b) Es posible concentrarlo en las unidades de producción durante el período de contratación lo que conduce a una duración ilimitada de la jornada de trabajo.

c) Se encuentra imposibilitado para demandar prestaciones laborales significativas, por su ilegalidad migratoria.

d) Por su calidad de extranjero que muchas veces ha llegado en forma ilegal e indocumentado, se sitúa en condiciones de desorganización laboral, lo que lo lleva a una falta de reconocimiento de toda clase de derechos laborales y ya no digamos políticos.

d) Su marcado analfabetismo lo hace nato desconocedor de todo tipo de derechos.

2.3 LA CONTRATACION:

Ocorre ya con mucha frecuencia, que los trabajadores se presentan a las fincas a ofrecer sus servicios. Son los que se reconocen como "VOLUNTARIOS".

También, suele suceder que los trabajadores, se presentan a los lugares fronterizos, especialmente Ciudad

Tecún Umán y El Carmen, ambos en el departamento de San Marcos que se han convertido en lugares de contratación. Allí llega el patrono o su agente que es casi siempre el administrador de la finca, con quienes se trata el salario y demás condiciones de trabajo. De aquí son trasladados los trabajadores contratados hacia las fincas respectivas, en pick-up, camiones y, eventualmente en camionetas. Estos se reconocen como "ENGANCHADOS".

Por último, existe también la vieja figura de los "RECLUTADORES O ENGANCHADORES", en su mayoría guatemaltecos, pero los hay también mexicanos.

Estos enganchadores suelen hacer un viaje anterior al inicio de las labores, para proponer al patrono mexicano la contratación de trabajadores que llevarán en una fecha determinada.

Muchos enganchadores reclutan a los trabajadores entre los vecinos de su comunidad y los acompañan hasta la finca, pero en términos generales se sitúan en los lugares fronterizos, incluso en los propios parques de esas ciudades que han convertido en casas u oficinas de contratación.

También se recurre a la radio guatemalteca para llamar a los trabajadores para ir a trabajar a esas regiones.

La duración de los contratos depende de las condiciones locales y de las plantaciones, que son las que en definitiva señalan su plazo, pero en su mayoría oscila entre 15 y 28 días. La razón de este plazo mínimo de contratación a mi entender, obedece a que la ley laboral mexicana, fija en 30 días el plazo para el período de prueba.

2.4 LAS CONDICIONES DE VIDA EN LAS FINCAS:

No son de lo mejor naturalmente. La vivienda consiste en una "galera" grande con paredes de madera, techos de lámina, pisos de cemento y energía eléctrica, si se trata de una plantación bien capitalizada. Si no, las condiciones de la vivienda se tornarán inferiores.

Duermen en petates que ellos mismos llevan y se abrigan con los sacos que le servirán para el corte de café.

En cuanto a salud, hay consenso en el empleador mexicano de que el trabajador migratorio guatemalteco goza "de una salud a toda prueba", por lo que no utiliza los

servicios médicos. Sin embargo en algunos Foros Internacionales, las autoridades mexicanas han sostenido que a nuestros trabajadores se les otorgan los beneficios del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) en igualdad de condiciones que los trabajadores mexicanos.

2.5 SALARIOS:

La conclusión general es que no se paga ni siquiera el salario mínimo. Que además se promete darles la comida de parte del empleador, pero al final se descuenta su valor.

En cuanto al pago del salario se ha detectado con mucha frecuencia un incumplimiento absoluto, ya que incluso se les ha pagado con cheques carentes de fondos, girados contra instituciones bancarias mexicanas.

2.6 FLUJO DE TRABAJADORES:

Una reciente encuesta realizada por el gobierno de Guatemala, con la colaboración financiera de la Organización Internacional para las Migraciones estableció que en el año de 1992, la población total de trabajadores agrícolas migrantes Guatemala-México, que se internaron utilizando las Delegaciones de Migración, tanto guatemaltecas como

mexicanas, fué de 87,087. Se presume además que un número que representa el doble o el triple de la suma antes mencionada, lo hace por veredas y caminos rurales y de esa cuenta su cuantificación a la fecha, no ha sido posible.

CAPITULO III

3. LA LEGISLACION INTERNACIONAL APLICABLE

3.1 Comentarios acerca de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.)

Obligado es hacer un recorrido retrospectivo hacia los antecedentes de la Organización de las Naciones Unidas.

En 1,919, al término de la Primera Guerra Mundial los países supervivientes de la misma, todavía bajo el trauma de los horrores de la guerra, convienen en crear un ente con carácter internacional cuya misión primordial fuera la de mantener la paz mundial y evitar la guerra. Nace así lo que se llamó SOCIEDAD DE LAS NACIONES, la cual a su vez crea algunos organismos especializados que de alguna manera van a coadyuvar en sus fines y propósitos. Entre ellos se crea la Organización Internacional del Trabajo, a la cual se le asigna entre otras funciones la de regular las condiciones del Trabajo en el mundo, considerando que la paz universal y permanente, sólo puede basarse en la Justicia Social.

Desafortunadamente la Sociedad de las Naciones no pudo llenar su cometido como lo demuestra el hecho de que antes de 15 años de su vigencia se desata la Segunda Guerra Mundial.

Al concluir esta segunda hecatombe, los pueblos del mundo están mucho más horrorizados por los efectos de la guerra y continúan con su intención de mantener un organismo internacional a quién encomendarle la custodia y la promoción de la paz en nuestros pueblos. Es así como nace en 1,945 la Organización de las Naciones Unidas, entidad que sigue manteniendo a la citada Organización Internacional del Trabajo como uno de sus organismos especializados y coadyuvantes en el logro de aquellos fines.

Nuestro país tiene el mérito de contarse entre los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo desde la fecha de su creación en el año de 1,919. Posteriormente ratificó el instrumento internacional que contiene la Constitución de dicho organismo y suscribió también la llamada "DECLARACION DE FILADELFIA", relativa a los fines y objetivos de la misma.

A este respecto creo conveniente, con espíritu

CAPITULO III

3. LA LEGISLACION INTERNACIONAL APLICABLE

3.1 Comentarios acerca de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.)

Obligado es hacer un recorrido retrospectivo hacia los antecedentes de la Organización de las Naciones Unidas.

En 1,919, al término de la Primera Guerra Mundial los países supervivientes de la misma, todavía bajo el trauma de los horrores de la guerra, convienen en crear un ente con carácter internacional cuya misión primordial fuera la de mantener la paz mundial y evitar la guerra. Nace así lo que se llamó SOCIEDAD DE LAS NACIONES, la cual a su vez crea algunos organismos especializados que de alguna manera van a coadyuvar en sus fines y propósitos. Entre ellos se crea la Organización Internacional del Trabajo, a la cual se le asigna entre otras funciones la de regular las condiciones del Trabajo en el mundo, considerando que la paz universal y permanente, sólo puede basarse en la Justicia Social.

UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Desafortunadamente la Sociedad de las Naciones no pudo llenar su cometido como lo demuestra el hecho de que antes de 15 años de su vigencia se desata la Segunda Guerra Mundial.

Al concluir esta segunda hecatombe, los pueblos del mundo están mucho más horrorizados por los efectos de la guerra y continúan con su intención de mantener un organismo internacional a quién encomendarle la custodia y la promoción de la paz en nuestros pueblos. Es así como nace en 1,945 la Organización de las Naciones Unidas, entidad que sigue manteniendo a la citada Organización Internacional del Trabajo como uno de sus organismos especializados y coadyuvantes en el logro de aquellos fines.

Nuestro país tiene el mérito de contarse entre los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo desde la fecha de su creación en el año de 1,919. Posteriormente ratificó el instrumento internacional que contiene la Constitución de dicho organismo y suscribió también la llamada "DECLARACION DE FILADELFIA", relativa a los fines y objetivos de la misma.

A este respecto creo conveniente, con espíritu

divulgativo hacer una breve referencia a dicha declaración la cual entre otras cosas dice:

"La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales ésta basa la organización y, en especial, los siguientes:

a- El trabajo no es una mercancía;

b- La libertad de asociación y expresión es esencial para el progreso constante.

c- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

Estos hermosos principios logran tener vigencia con la adopción, de parte de la conferencia y en forma periódica de los denominados CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO, los cuales en el ámbito nacional, al tenor de lo preceptuado por el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en consonancia con la norma contenida en el Artículo 14 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, al ser aprobados y ratificados por los Organismos competentes nacionales entran a formar parte de nuestro derecho interno y por ende, constituyen leyes de

cumplimiento general y de observancia obligatoria.

3.2 La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Organización de las Naciones Unidas. 1990.

Por su parte la propia Organización de las Naciones Unidas ha visto con gran preocupación el problema de los Trabajadores Emigrantes y por ello en el año 1990 adoptó la denominada "CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES", de la cual me permitiré transcribir algunos párrafos del "PREAMBULO" por el gran significado que encierra.

Dice así:

" Los Estados Partes en la presente Convención,

Recordando que uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, como se establece en su Constitución, es la protección de los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del propio, y teniendo en cuenta los conocimientos y experiencia de dicha organización en las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios y sus familiares,

Reconociendo la importancia del trabajo realizado en relación con los trabajadores migratorios y sus familiares en distintos órganos de las Naciones Unidas, particularmente en la comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Desarrollo Social, así como en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Mundial de la Salud y en otras organizaciones internacionales,

Comprendiendo la importancia y la magnitud del fenómeno de las migraciones que abarca a millones de personas y afecta a un gran número de Estados de la Comunidad Internacional.

Conscientes de la repercusión que las corrientes de trabajadores migratorios tienen sobre los Estados y los pueblos interesados, y deseosos de establecer normas que puedan contribuir a armonizar las actitudes de los Estados mediante la aceptación de los principios fundamentales relativos al tratamiento de los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Considerando la situación de vulnerabilidad en que con

frecuencia se encuentran los trabajadores migratorios y sus familiares debido, entre otras cosas, a su ausencia del Estado de origen y a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo.

Convencidos de que los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares no han sido debidamente reconocidos en todas partes y, por tanto, requieren una protección internacional apropiada.

Teniendo en cuenta el hecho de que a menudo la migración es causa de graves problemas para los familiares de los trabajadores migratorios, así como para los propios trabajadores, particularmente debido a la dispersión de la familia.

Considerando que los trabajadores no documentados o que se hallen en situación irregular son empleados frecuentes en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y que para determinadas empresas ello constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal.

Considerando también que la práctica de emplear a trabajadores migratorios que se hallen en situación irregular será desalentada si se reconocen más ampliamente los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migratorios y, además, que la concesión de determinados derechos adicionales a los trabajadores migratorios y a sus familiares que se hallen en situación regular alentará a todos los trabajadores migratorios a respetar y cumplir las leyes y procedimientos establecidos por los Estados interesados.

Convencidos, por ello, de la necesidad de lograr la protección internacional de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, reafirmando y estableciendo normas fundamentales en una convención amplia que tenga aplicación universal.

Si bien es cierto que a la fecha casi ningún país miembro de la Organización de las Naciones Unidas, ha ratificado dicha Convención, entre ellos Guatemala desafortunadamente, es de esperarse que en un corto plazo esta Convención cobre vigencia, todo lo cual redundará en beneficio de todos los trabajadores emigrantes, y para el caso concreto de los guatemaltecos objeto de nuestro

estudio.

3.3 Convenio Internacional de Trabajo Número 97, sobre Trabajadores Migrantes. 1949.

Este convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo con fecha uno de Julio de 1949 en su trigésima segunda reunión. Fue aprobada por Decreto Legislativo No. 843 de fecha 7 de Noviembre de 1951. El instrumento de Ratificación tiene fecha 28 de Enero de 1952 y tal Ratificación quedó registrada ante la Organización Internacinal del Trabajo el día 13 de Febrero de este último año.

Acerca de las generalidades de este Convenio se puede indicar lo siguiente:

PRINCIPIO ESTABLECIDO:

Ayuda, información, protección e igualdad de trato en beneficio de los Trabajadores Migrantes.

Resúmen de las Disposiciones

El Convenio se aplica a los trabajadores migrantes (es

decir, a toda persona que emigre de un país a otro para ocupar un empleo que no ejerza por cuenta propia).

Contiene diversas disposiciones destinadas a reglamentar las condiciones en que tienen lugar las migraciones, en particular respecto de la información que los Estados deben poner a disposición unos de otros y del establecimiento de servicios gratuitos encargados de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y de proporcionarles informaciones.

Cada Estado ratificante se obliga, en la medida que su legislación lo permita, a tomar medidas contra toda propaganda sobre emigraciones o inmigración que pueda inducir en error, y a colaborar a estos efectos, cuando sea oportuno, con otros Estados.

También se obliga a facilitar la salida. el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes y a mantener servicios médicos apropiados para ellos y sus familias.

En una segunda serie de disposiciones el Convenio prescribe la igualdad de trato. Todo Estado ratificante se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentran

lícitamente en su territorio, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales respecto de determinadas cuestiones.

A continuación, el Convenio prescribe la cooperación entre los servicios del empleo y de migraciones de los Estados y la gratuidad de las operaciones del servicio público del empleo en lo que concierne a los trabajadores migrantes.

El Convenio prohíbe que cualquier trabajador migrante admitido a título permanente y los miembros de su familia autorizados a acompañarlo o reunirse con él sean enviados a su país de origen o procedencia por el hecho de que el trabajador no pueda ejercer su oficio a causa de enfermedad o accidente acaecido después de su ingreso al país.

Los Estados ligados por el Convenio deben permitir, habida cuenta de los límites fijados por la ley a la exportación o importación de divisas, la transferencia de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador migrante que éste desee transferir.

Además de las normas generales contenidas en 23 Artículos, este Convenio tiene también tres anexos el primero se refiere a la Contratación, Colocación y Condiciones de trabajo de los Trabajadores Migrantes que no hayan sido contratado en virtud de arreglo de contrataciones colectivas, hechos bajo control gubernamental. El segundo a la Contratación, Colocación y condiciones de trabajo de los Trabajadores Migrantes contratados en virtud de arreglo de migraciones colectivas hechos bajo el control gubernamental. y el tercero a la importación de efectos personales, herramientas y equipos de los Trabajadores Migrantes.

Anotaciones:

El Convenio Número 97, ha sido ratificado por:
República Federal de Alemania, Alto Volta, Argelia, Barbada, Bélgica, Brasil, Camerún Occidental, Cuba, Chipre, España, Francia, Guatemala, Guayana, Israel, Italia, Jamaica, Kenia, Malasia (Sabak), Malawi, Isla Mauricio, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Reino Unido, Tanzania (Zanzíbar), Trinidad y Tobago, Uruguay, Yugoslavia, Zambia.

3.4 Convenio Internacional del Trabajo Número 143, sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias)

1,975.

Este Convenio fue adoptado por la Organización Internacional de Trabajo el día 24 de Junio de 1,975 y el mismo, a la fecha, no ha sido ratificado por Guatemala.

En relación al contenido general de este Convenio. puede indicarse lo siguiente:

PRINCIPIO ESTABLECIDO:

Represión de migraciones y empleo de migrantes en condiciones abusivas y garantía de la igualdad de oportunidades y de trato.

RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES:

Este Convenio se divide en dos partes, relativas, respectivamente, a las migraciones en condiciones abusivas y a la igualdad de oportunidades y de trato, al ratificar el Convenio, el Estado ratificante puede excluir una u otra.

La parte I (migraciones en condiciones abusivas) impone la obligación general de respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.

Cada Estado ratificante se compromete a tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio hay trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen, hacia o desde su territorio, o en tránsito, migraciones de trabajadores en condiciones que infrinjan instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales, o la legislación nacional.

Además, todo Estado ratificante debe adoptar, por su cuenta o en colaboración con otros Estados, todas las medidas necesarias: a) para suprimir las migraciones clandestinas y el empleo ilegal de migrantes, y b) contra los organizadores de movimientos ilícitos o clandestinos y los empleadores de inmigrantes ilegales. El principal objeto de esas medidas es lograr que los traficantes de mano de obra puedan ser objeto de acciones judiciales sea cual fuere el país que sirve de base a sus operaciones. El Convenio prevé contactos a intercambios sistemáticos de información entre los Estados y la adopción, por vía legislativa o reglamentaria, de disposiciones que definan y permitan aplicar sanciones administrativas, civiles y penales.

Por otra parte, el Convenio prescribe ciertas medidas

de protección a favor de los trabajadores migrantes que hayan perdido su empleo y de aquellos que estén en situación ilegal o irregular.

La parte II (igualdad de oportunidades y de trato) se inspira en las normas del Convenio Internacional del Trabajo Número 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 . Su aceptación obliga a los Estados ratificantes a formular y a aplicar una política nacional destinada a fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas.

A esos efectos, los Estados deben adoptar una serie de medidas, definidas por el Convenio, mediante métodos ajustados a las condiciones y prácticas nacionales.

El Convenio autoriza, sin embargo, alguna limitaciones del principio de igualdad de acceso al empleo (subordinación de la libre elección de empleo al cumplimiento de condiciones de residencia - dos años como máximo -; reglamentación del reconocimiento de calificaciones, certificados y diplomas adquiridos en el extranjero, y

acceso restringido a determinadas categorías de empleos o funciones cuando así lo exija el interés del Estado).

Cabe hacer mención que, como se dijo antes, este Convenio no ha sido ratificado por Guatemala, lo cual se considera totalmente nugatorio para los derechos de nuestros trabajadores migrantes, toda vez que, como el mismo título del Convenio lo indica, se trata de DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS que favorecerían esos derechos.

Basta con glosar someramente algunos títulos de este Convenio para comprobarlo "MIGRACIONES EN CONDICIONES ABUSIVAS". Indudablemente el espíritu de las normas contenidas en esta parte se encaminan a propugnar porque se respeten todos los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes.

"IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y DE TRATO", normas cuyo contenido tiende a promover y a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, Seguridad Social, Derechos Sindicales, Culturales, libertades individuales y colectivas, tanto para los trabajadores migrantes como para los miembros de su familia.

También es aplicable al caso, el Convenio relativo a

las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, que lleva el número 110 el cual fue adoptado en la cuadragésima segunda reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, con fecha 24 de Junio de 1,958.

Fue aprobado por Decreto del Congreso de la República No.1,451 del 8 de Junio de 1,961 y ratificado el 22 del mismo mes y año. El instrumento de ratificación quedó registrado el día 4 de Agosto de 1,961.

En relación a las generalidades de este convenio se puede decir lo siguiente:

PRINCIPIO ESTABLECIDO:

Acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes.

Resumen de las disposiciones:

Este Convenio reglamenta las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones situadas en zonas tropicales o subtropicales en las que se producen o cultivan determinados productos con fines comerciales.

Comprende catorce partes en que se tratan, en el orden indicado, las siguientes materias:

I- Disposiciones generales (definición de <plantación>; alcance; cláusula de no discriminación; obligaciones resultantes de la ratificación).

II- Contratación y reclutamiento; trabajadores migrantes (reglamentación del reclutamiento; permisos exigidos a los responsables; control del reclutamiento por funcionarios públicos; exámen o reconocimiento médico; condiciones aplicables al transporte o repatriación de los trabajadores reclutados).

III- Contratos de trabajo (duración máxima variable según los casos: entre un año y tres años) y abolición de sanciones penales (por incumplimiento del trabajador).

IV- Salarios (métodos de fijación; información sobre salarios mínimos en vigor; pagos directos en efectivo a intervalos regulares; protección del salario; prohibición de descuentos abusivos; libertad de iniciativa en cuanto a la utilización de economatos o servicios creados dentro de la empresa; información, garantías de aplicación y sanciones).

V- Vacaciones anuales pagadas (reglamentación; período mínimo de servicios continuos que da derecho a vacaciones; duración mínimas de éstas; ajuste proporcional al período de servicios; cálculo de la remuneración debida).

VI- Descanso semanal (normalmente veinticuatro horas consecutivas por cada período de siete días).

VII- Protección de la maternidad (mujeres casadas o no; período de calificación de un máximo de ciento cincuenta días de empleo durante los doce meses anteriores al parto; descanso de maternidad de doce semanas por lo menos (seis semanas como mínimo, después del parto); prestaciones monetarias y médicas; contribución a sistemas de seguro social obligatorio; lactancia; protección contra el despido).

VIII- Indemnización por accidentes de trabajo (igualdad de trato de los trabajadores y sus derechohabientes extranjeros y los nacionales del país de que se trate).

IX- Derecho de sindicación y de negociación colectiva (derecho de asociación; procedimiento de solución de conflictos, especialmente mediante la conciliación; protección contra actos de discriminación antisindical;

protección contra actos de injerencia recíproca por parte de organizaciones de empleadores y de trabajadores).

X- Libertad sindical (derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones de su propia elección y de afiliarse a organizaciones internacionales).

XI- Inspección del trabajo (funciones y estatuto de los servicios y de los inspectores; locales y transporte a su disposición; derechos y obligaciones de los inspectores; notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; procedimientos en caso de infracción, incluidas las sanciones; informes periódicos y medidas de ejecución).

XII- Vivienda (normas y condiciones mínimas; condiciones y aplicación).

XIII- Servicios de asistencia médica (normas pertinentes; lucha contra enfermedades endémicas).

XIV- Disposiciones finales (procesales).

3.5 OTROS INSTRUMENTOS LEGALES INTERNACIONALES:

La ley federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos ha incluido en su contenido algunas normas que reflejan la preocupación de los legisladores mexicanos en la protección de todos los trabajadores y en este caso, de los trabajadores del campo.

En tal sentido, en el Capítulo VIII, Artículo 269 al 284 se trata de reconocer derechos por igual a los trabajadores del campo, sin hacer distinción alguna en cuanto a su nacionalidad, raza o credo.

Por ejemplo el Artículo 279 indica que :

"Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales al servicio de un patrono. Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley". Es de hacerse notar que la repetida norma no establece ninguna distinción en relación a nacionalidad, raza o credo de los trabajadores.

Por lo significativo, ya que conllevaría innumerables beneficios para nuestros trabajadores objeto de este

estudio, es conveniente traer a cuenta el siguiente Artículo, el número 280 que a la letra dice:

"Los trabajadores que tengan una permanente continua de tres meses o más al servicio de un patrón tiene a su favor la presunción de ser trabajadores de planta".

Es indudable entonces que existe la estructura legal, internacional, que beneficie a nuestros trabajadores. Hace falta nada más , transformarla en Derecho Positivo, haciendo aplicación de ella en favor de nuestros connacionales.

3.6 LEGISLACION NACIONAL APLICABLE

Por su orden jerárquico iniciaremos nuestros comentarios con las normas Constitucionales.

Cabe aclarar en este sentido que no se encuentra una norma Constitucional clara y expresa que trate de otorgar las mínimas garantías necesarias al trabajador migrante.

Sin embargo debe mencionarse el Artículo 69 que cuando habla de la traslación de trabajadores y su protección, de una forma tímida apunta que las actividades laborales que impliquen traslación de trabajadores fuera de sus

comunidades seran objeto de proteccion y legislacion que aseguren las condiciones adecuadas de salud, seguridad, prevision social y pregona tambien la prevencion del pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegracion de esas comunidades, y en general todo trato discriminatorio.

Por su parte el Artículo 34 del Código de Trabajo a traves de un enunciado muy extenso pretende dejar sentada la prohibicion de celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestacion de sus servicios o ejecucion de obras fuera del territorio de la republica sin previo permiso del Ministerio de Trabajo y Prevision Social.

Esa misma norma legal impone a dicho Ministerio, la obligacion de velar porque se cumpla con una serie de presupuestos previos al reclutamiento y embarque o salida de trabajadores. Tales presupuestos pueden resumirse así:

- 1- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de Guatemala y por todo el tiempo de vigencia de los contratos, un apoderado o mandatario debidamente instruido y expensado para atender cualquier reclamacion que se presente.

2- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte del trabajador desde el lugar de residencia hasta el lugar de trabajo, incluyendo los gastos originados por pago de aranceles y cuotas migratorias.

3- El Agente Reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe depositar en una institución bancaria nacional a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social una suma estimada por dicho Ministerio o en su defecto prestar una fianza suficiente, todo para cubrir los gastos de una eventual repatriación de los trabajadores, familiares o personas que se hayan convenido en que los acompañe y también para garantizar el pago de reclamos que formulen derivados de la relación laboral.

4- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los respectivos contratos de trabajo, de los cuales debe enviar 2 ejemplares al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con por lo menos 5 días de anticipación al embarque o salida de los trabajadores.

Esa misma norma legal encarga a los representantes

Diplomáticos o Consulares mas cercanos a los lugares de ejecución del trabajo, la mayor vigilancia posible respecto al modo como se cumplan los Contratos de Trabajo.

También se menciona que en tales contratos de trabajo debe incluirse una cláusula relativa a que todos los gastos de contratación, reclutamiento, traslado y eventual repatriación de los trabajadores, corren por cuenta del agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda. También cláusulas relativas a las condiciones de transporte, de la vivienda y de las formas y condiciones de repatriación.

Juntamente con la norma anteriormente citada, debe hacerse relación al contenido de la norma de los Artículos 4 y 5 del Código de Trabajo que tipifica la figura del representante del patrono o empleador como modernamente lo denomina la OIT y del intermediario.

Según las mismas, es representante del patrono, la persona individual que ejerce a nombre de este funciones de administración o de dirección; y es Intermediario quién contrate en nombre propio, los servicios de uno o mas trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de

un patrono.

Del análisis de las tres normas mencionadas anteriormente se desprende lo siguiente:

a) Por la escasa temporalidad e indudablemente también por la estacionalidad características de las migraciones agrícolas hacia el sur de las fincas del Estado de Chiapas, no pueden ponerse en vigor las reglas que en relación a reclutamiento y contratación, establece el comentado Artículo 34. Especialmente las contenidas en los numerales 1 y 3, ya que ni el agente reclutador ni la empresa agrícola empleadora están en condiciones ni dispuestos a constituir un Mandatario en nuestro país, ni mucho menos a efectuar depósito alguno en efectivo a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar el fiel cumplimiento de cada contrato individual de trabajo celebrado; y en cuanto a la última opción consistente en la prestación de una Fianza por institución específica, se a podido establecer, previa consulta directa, que ninguna compañía afianzadora tiene entre sus renglones, la prestación de este tipo de fianzas.

b) Por otra parte nos encontramos con 3 figuras perfectamente definidas:

El agente reclutador, el representante del patrono y el intemediario, pero ninguna de esas tres figuras encaja o tipifica las actividades que desde tiempo inmemorial vienen realizando los llamados "ENGANCHADORES" que constituyen una labor suigéneris de aproximación y de intermediación entre nuestros trabajadores agrícolas temporales y los agroproductores del sur de Chiapas. Dicho de otra manera, ese Enganchador no es ni agente reclutador ni un representante del patrono ni un intermediario. La labor del mismo se concreta a recibir la oferta y la demanda de empleo, y luego de que se realiza la respectiva contratación ya no tiene ninguna acción ni ninguna responsabilidad en la suerte que corra el trabajador contratado, en la ejecución del trabajo, en el pago del salario y las demás prestaciones a que tiene derecho, ni tampoco se interesa en las circunstancias en que ocurre su regreso al país.

A mi entender se acerca más esta actividad a las que realizan las oficinas públicas de empleo o las "casas de contratación" privadas.

Es indudable entonces que se impone una reforma a las normas laborales comentadas para facilitar la contratación controlada y vigilada de los trabajadores; para

responsabilizar a todos los que intervienen en su contratación para crear la figura legal del enganchador con las obligaciones necesarias para la protección de los trabajadores y bajo la autoridad y supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Convenio Internacional del Trabajo No.97, adoptado por la OIT, al que ya se hizo referencia anteriormente, y el cual debe mencionarse en este momento también como aplicable, en virtud de que, conforme las normas contenidas en los Artículos 46, 102 lit. t) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 114 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, por el hecho de su ratificación y regulando una materia atinente a los Derechos Humanos, ha entrado a formar parte del Derecho Interno Guatemalteco.

Finalmente debe mencionarse, como aplicable el Acuerdo Gubernativo de fecha diecisiete de octubre de mil novecientos ochenta y uno, el cual contiene las NORMAS REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACION DEL CONVENIO No. 97 RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES. Sin embargo en relación a esta ley reglamentaria cabe hacer incapié en la inoperancia e inaplicabilidad de las dos normas que

contiene. (artículo 2 y 3).

Se afirma lo anterior por cuanto que es del consenso internacional que los Convenios Internacionales que adopta la Organización Internacional del Trabajo, son de índole muy general, como que van dirigidos a la totalidad de los Estados miembros de la misma, es decir que tienen un carácter casi universal de manera que para que ese instrumento pueda ser aplicable a cada país atendida su propia legislación interna, su práctica nacional e inclusive su propia idiosincracia, hace falta promulgar un reglamento que tenga ese carácter precisamente:
Hacer efectiva la aplicabilidad de la normativa universal contenida en el Convenio. Con lo anterior quiero decir entonces que no obstante que el espíritu del Convenio a mi juicio, puede resultar de mucho beneficio para los trabajadores migrantes, su aplicación resulta nugatoria hasta en tanto no se promulgue un reglamento que lo desarrolle adecuadamente.

CAPITULO IV.

4. INCIDENCIA DE LA LEGISLACION NACIONAL E INTERNACIONAL EN EL TRATAMIENTO DEL FENOMENO.

4.1 Normas que favorecen la protección de los derechos de los Trabajadores Agrícolas temporales Guatemaltecos.

Como tales pueden citarse únicamente las contenidas en los ya citados artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, pero que, insisto por tratarse de normas de jerarquía constitucional su aplicabilidad en la práctica, no resulta adecuada.

4.2 Normas que constituyen un Derecho vigente, pero no Positivo:

La protección de los Derechos Laborales de los trabajadores migrantes guatemaltecos, es un tema que recién se ha actualizado.

Es verdad que han existido las normas contenidas en los Artículos 4, 5 y 34 del Código de Trabajo, la última de las cuales habla de lo relativo a los requisitos que deben

llenarse para la contratación de trabajadores guatemaltecos que son contratados para trabajar en el extranjero.

Sin embargo esa normativa, aún vigente, no puede aplicarse a los trabajadores agrícolas guatemaltecos que en forma temporal y estacionalmente se trasladan al sur del vecino Estado de Chiapas para emplearse en faenas de ese tipo. Nos encontramos entonces en presencia de una norma de derecho vigente, pero que no se cumple por su propia inaplicabilidad.

La no aplicación de la norma que vengo comentando, a mi juicio también responde a hechos circunstanciales de carácter práctico ya que pretender que en la contratación de todos y cada uno de estos trabajadores se satisfagan todos los presupuestos establecidos por la Ley, evitaría indudablemente la contratación de los mismos lo que a la postre resultaría inconducente, pues se estaría negando a dichos trabajadores el acceso a una fuente de trabajo.

Ahora bien, ante la inaplicabilidad del mencionado Artículo 34 del Código de Trabajo, el desplazamiento de los trabajadores agrícolas guatemaltecos se ha dado de una manera especial, incluso sin previo conocimiento del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sin que las autoridades migratorias guatemaltecas puedan ejercer ningún control sobre este flujo de trabajadores.

El resultado de todo lo anterior implica que nuestros trabajadores se desplazan prácticamente sin ningún control, sin ninguna vigilancia y sin ninguna protección, quedando entonces, desde el momento que transpone nuestra frontera patria, a merced del empleador mexicano y por que no decirlo, también a merced de la autoridad de ese país.

De acuerdo con los datos arrojados por la investigación de campo realizada se estableció que frecuentemente nuestros trabajadores han sufrido una serie de violaciones a sus derechos humanos laborales que van desde la falta de pago de la totalidad del salario ofrecido, la falta de pago del salario mínimo, la falta de pago de las prestaciones derivadas de la relación laboral, así como la no prestación de servicios médicos en casos necesarios, por el Instituto Mexicano del Seguro Social. A esa larga lista de violaciones se puede sumar el trato injusto e inhumano que los trabajadores reciben, del que puede citarse como ejemplo el inadecuado medio usado para transportarlos a los lugares de trabajo, para lo cual suelen utilizarse hasta camiones

con los naturales peligros que ello conlleva.

CAPITULO V.

5. Acciones que realiza el Gobierno de Guatemala en favor de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas temporales Guatemaltecos.

5.1 ACCIONES INTERNAS:

Diferentes cuerpos legales, contienen algunas normas que tienden a dar protección al trabajo de quienes prestan sus servicios fuera del país y dentro de cuyo rubro estarían contemplados los trabajadores agrícolas guatemaltecos migrantes temporales, como ya se hizo alusión en un Capítulo anterior.

Sin embargo insisto en que por la índole especial o el estatus que asume esta clase de trabajadores la serie de requisitos que se exigen para autorizar la salida de trabajadores guatemaltecos, contratados para prestar sus servicios en el extranjero, resultaría inoperante y desalentaría este tipo de ocupación que tiene una gran importancia porque llenan un espacio en la vida de los mismos. Dicho de otra manera con la aplicación de la ya comentada norma se estaría vedando el derecho a más o menos

300 trabajadores de acceder a los empleos temporales para los que son contratados. De esa suerte entonces, tanto las autoridades laborales, como las administrativas y las migratorias, deben mejorar las acciones que vienen realizando y poner en práctica otras nuevas para lograr una efectiva protección de los derechos de estos trabajadores.

Sucede que quienes contratan trabajadores, en términos generales tienen que tener una carta-poder torgada por el respectivo empleador, copia de la cual deben hacer llegar al Ministerio de Trabajo, para los efectos de su autorización, registro y control. Esta constituye a mi juicio, una mínima acción realizada en el plano interno que puede resultar de beneficio para estos trabajadores.

5.2 ACCIONES EN EL PLANO INTERNACIONAL:

Quiero hacer notar que fue necesario realizar un extenso trabajo de campo, especialmente, entrevistando a funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Dirección General de Migración, a través del cual logró detectarse una serie de acciones que se encaminan en el plano internacional en tal sentido.

Inclusive se realizó una visita in situ a los puertos fronterizos de ciudad Tecún Umán, de El Carmen y de la Mesilla en territorio guatemalteco; y de Ciudad Hidalgo, Talismán y Unión Juárez, en territorio Mexicano.

De todo lo anterior expuesto se logró establecer lo siguiente:

Desde hace mucho tiempo autoridades guatemaltecas se han interesado en el problema. Sin embargo, no sino concretamente en el año 1987, cuando con motivo de una visita de Estado que realizara el entonces presidente de México Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, se realizó la primera reunión binacional Guatemala-México y en la cual se inscribió por primera vez, para discutirlo en el seno de las representaciones de ambos países el tema de los Trabajadores Agrícolas Migrantes, a instancias de Guatemala.

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, elaboró un anteproyecto de Convenio, através del cual se pretende regular la contratación, entrada al suelo mexicano, permanencia en el mismo, prestación de los servicios y regreso al suelo patrio de los

Trabajadores Agrícolas Temporales.

México a su vez recibe el anteproyecto y en la tercera reunión binacional celebrada en 1990, planteó la necesidad de que se designe a una comisión ad-hoc, para elaborar un diagnóstico sobre los Trabajadores Migrantes Temporales, con el fin de conocer la realidad socioeconómica de los mismos; las condiciones en que elaboran su trabajo y determinar cuales son las regiones nacionales de mayor expulsión de estos trabajadores, todo debido a que no existe una información confiable sobre la cantidad de personas, que anualmente cruzan la frontera Mexicano-Guatemalteca, ni sobre las condiciones en que los mismos desempeñan su trabajo.

Con todo lo anterior afirmaba la misión Mexicana en esa oportunidad, que estaría en condiciones para sentar las bases de discusión de un Convenio como el que Guatemala propuso.

En esa misma oportunidad, algún funcionario Mexicano habló de la necesidad de crear en Guatemala, condiciones favorables para desalentar la migración de nuestros trabajadores especialmente a través de; fomento de las

inversiones internas y externas, para generar empleo, de financiamiento para coadyuvar a las inversiones y, en una sola palabra, del mejoramiento del nivel de vida.

Se mencionó incluso, la posibilidad de crear un corredor industrial a todo lo largo de la zona fronteriza, en territorio guatemalteco como una alternativa que generaría empleos a estos trabajadores.

Sin embargo manifestaron las autoridades entrevistadas, el diagnóstico mencionado líneas arriba, no fue posible realizarlo de inmediato porqué el Ministerio de Trabajo, ni las entidades específicamente creadas con el Instituto Nacional de Estadística, no cuentan con el soporte económico que sería necesario para tal fin.

México a su vez, se comprometió a elaborar un diagnóstico sobre el mismo tema. En el año de 1993, Guatemala logra la colaboración de la Organización Internacional para las Migraciones, a través del "Proyecto: F3/GUA/1/93 OIM-MTPS Migraciones Laborales Temporales Guatemala-México", y a través del mismo se realiza la primera fase de ese diagnóstico, el cual dió como resultado la detección de los indicadores de origen, destino y salarios de los Trabajadores Agrícolas Temporales y acentó como una

conclusión, que en el período de estudio comprendido de Enero a Diciembre de 1992 un total general de 87,087 trabajadores cruzaron la frontera para emplearse temporalmente en fincas mexicanas. De ese total 58,896, que constituyen el 68.78% eran hombres; 8,420 equivalentes a 9.67% eran mujeres y 18,771 equivalente al 21.55% eran menores de edad.

La anterior cifra correspondió a los trabajadores que cruzaron la frontera utilizando los puertos fronterizos migratorios legales y el mismo estudio apuntó que el triple del total general apuntado anteriormente se interna en territorio mexicano también, pero sin utilizar los pasos legales, lo que implica que una vez franqueado el río Suchiate se transforman automáticamente en indocumentados e ilegales, situación que es proclive a que se violen todos sus derechos laborales.

Como consecuencia de lo apuntado anteriormente, manifestaron las autoridades entrevistadas que hace falta realizar una segunda fase del referido diagnóstico, pero esta vez en territorio mexicano, lo cual implica pasar una encuesta precisamente en las fincas del Estado de Chiapas a donde los trabajadores guatemaltecos van a prestar sus

servicios.

Se indica que el costo de este trabajo es muy elevado, aproximadamente \$150,000.00 Dólares, con los cuales no cuenta el gobierno guatemalteco, y esto ha significado que el inicio de los trabajos sedemoren hasta la fecha.

Se indicó sin embargo, que se han hecho gestiones a nivel internacional para lograr la cooperación de países y organismos en el financiamiento, los cuales van bien encaminadas, por lo que se espera que en breve tiempo esté el trabajo realizado totalmente.

Logrado todo lo anterior se sentarían a la mesa de reuniones, representantes de autoridades guatemaltecas y mexicanas para iniciar la discusión del anteproyecto de Convenio formulado por Guatemala, a la luz de los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado.

Otra de las acciones que se refiere, se está realizando a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con la Dirección General de Migración, es la implementación de un documento de identificación o tarjeta de trabajo para identificar a este tipo de trabajadores.

documento que de ponerse en vigor, indudablemente conllevaría ventajas para los mismos.

Se refirió finalmente por las autoridades entrevistadas que en el año de 1992, autoridades del Estado de Chiapas y el Consulado General de Guatemala en Tapachula, proyectaron la realización de un encuentro internacional, con la concurrencia de autoridades laborales de Chiapas, representantes de los sectores empleador y trabajadores organizados de la misma región, representantes de Instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro, Social y la Dirección de Migración; y por el lado guatemalteco, concurren representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; miembros de la Junta Directiva del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y representantes de la Procuraduría de los Derechos Humanos, encuentro que se llamó "PRIMER FORO INTERNACIONAL SOBRE EL DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS EMIGRANTES", y que se desarrolló en la ciudad de Tapachula, Chiapas los días 21, 22 y 23 de Octubre de 1,992.

Las Conclusiones y Recomendaciones emanadas de este Foro resultan a mi juicio muy significativas, razón por la cual me permitiré transcribirlas literalmente a

continuación:

Conclusiones:

1- Que existe la infraestructura legal consignada en la Ley Fedral del Trabajo en vigor, que regula la situación jurídica de los Trabajadores del Campo.

2- Que existe la voluntad política del Gobierno del Estado de Chiapas para que esa infraestructura legal proteja en igualdad a trabajadores del campo, ya sean estos nacional o extanjeros.

3- Que existen los Tribunales adecuados, Junta local de Conciliación y Arbitraje y oficina del Departamento del Trabajo y Previsión Social, para la aplicación y vigilancia de los preceptos legales conducentes.

4- No obstante la voluntad manifiesta en la legislación mexicana y del gobierno dl Estado de Chiapas para brindar a dichos trabajadores la proteccion legal a que tienen derecho, tratándolos por igual que a los trbajadores mexicanos, existen quejas de violaciones, por lo que los integrantes de las diversas mesas de trabajo de este Foro,

por unanimidad formulan las siguientes:

Recomendaciones:

I- Que se establezca una Comisión regional Bilateral de análisis e investigación sobre los problemas laborales de los trabajadores guatemaltecos emigrantes, en busca de una definición práctica legal que regule el ingreso de los mismos a territorio mexicano y que establezca los mecanismos apropiados para que reciban el trato que preveen las leyes mexicanas. En tal virtud, se propone también, que dicha comisión se integre con representantes de las autoridades competentes de Chiapas y Guatemala, que deberán reunirse cada mes y de manera alterna en los siguientes lugares:

Comitán, Motozintla y Tapachula, del Estado de Chiapas; y, Malacatán, Coatepeque y Ciudad Tecún Umán de la República de Guatemala. Dicha comisión deberá integrarse en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la fecha en que los respectivos gobiernos participantes, aprueben su creación.

II- Que se formalice, por parte de la Comisión Regional Bilateral, la creación de un documento o "CONVENIO DE TRABAJO" que deberán suscribir, al momento de contratar los servicios de los Trabajadores Agrícolas Guatemaltecos, las

partes involucradas y las autoridades que correspondan.

En atención a una de las dos recomendaciones emanadas del foro que vengo comentando, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, y las máximas autoridades del estado de Chiapas, México resolvieron crear la Comisión Regional Bilateral Chiapas-Guatemala, sobre trabajadores agrícolas guatemaltecos migrantes temporales, la cual tendría por finalidad colaborar como una instancia bilateral y regional de la atención de toda la problemática proveniente de la contratación de nuestros trabajadores y de las constantes violaciones de los derechos laborales a que constantemente son sometidos por los empleadores chiapanecos.

Fueron designados cuatro representantes de las autoridades laborales del estado de Chiapas y cuatro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, para integrar aquella comisión, la cual quedó instalada en el mes de Septiembre de 1,993. Desde entonces esta comisión se reúne periódicamente en forma alternativa, una vez en territorio chiapaneco y otra en territorio guatemalteco en un afán de cumplir con su cometido.

Es de hacerse notar que tanto el gobernador del estado de Chiapas como el titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, le han brindado todo el aval y el apoyo necesario a esa comisión y de esa suerte, la misma ha venido trabajando ininterrumpidamente hasta la fecha.

La información aquí referida, se considera confiable, toda vez que se obtuvo a través de varias entrevistas sostenidas con los miembros guatemaltecos integrantes de la comisión.

CONCLUSIONES:

1- El fenómeno migratorio es un hecho que se inició con la vida misma de la humanidad, cuya gravedad a aumentado paulativamente hasta nuestros días.

2- La migración del ser humano ha tenido diferentes causas, pero las mas significativas han sido las originadas por motivos políticos y socio-económicos.

3- Las migraciones cuyas causas comunes son de tipo socio-económico se denominan laborales.

4- Las migraciones laborales guatemaltecas son de 2 clases: La de obreros que se dedican a la manufactura y que van a diferentes países, especialmente Canadá, Estados Unidos y en menor escala a países de centroamérica y algunos de América del Sur y la de trabajadores agrícolas que se trasladan temporalmente a México, a las fincas del sur del Estado de Chiapas para trabajar en faenas de ese tipo.

5- Al segundo grupo mencionado en el numeral inmediato anterior se le denominaría "Trabajadores Agrícolas Guatemaltecos Migrantes Temporales".

EDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

6- Estos trabajadores, en forma constante, son objeto de violaciones de sus derechos laborales de parte de su empleador.

7- Si bien existe legislación tanto nacional como internacional para atacar ese tipo de violaciones, la misma no se aplica.

8- Las autoridades guatemaltecas competentes, carecen de mecanismos adecuados para lograr el control y vigilancia necesarios para la protección de estos trabajadores.

9- No obstante que el tema sobre los trabajadores agrícolas guatemaltecos ha sido incluido en la agenda de varias reuniones binacionales Guatemala-México, no se han logrado avances significativos.

10- El desplazamiento constante de estos trabajadores causa el incremento del analfabetismo de sus hijos, por cuanto que no pueden asistir con regularidad a la escuela durante la totalidad de los ciclos lectivos establecidos.

RECOMENDACIONES:

- 1- Debe impulsarse la reforma del Código de Trabajo para incluir la figura del "Enganchador" o "Reclutador", así como para regular y supervisar su actividad.

- 2- Debe impulsarse la reforma del Artículo 34 del Código de Trabajo para regular adecuadamente la contratación de este tipo de trabajadores, que estaría sujeta a un régimen especial.

- 3- Debe impulsarse la ratificación del Convenio Internacional de Trabajo No. 143 sobre los Trabajadores Migrantes, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo.

- 4- Finalmente también, debe impulsarse la ratificación de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de la Organización de las Naciones Unidas, año 1,990.

- 5- De la misma manera deben buscarse los mecanismos adecuados para sugerir a México la ratificación de los Convenios 97 y 143 de la Organización Internacional del

Trabajo y la ya citada Convención de la Organización de las Naciones Unidas del año 1,990.

6- El Ministerio de Educación Pública debiera modificar el contenido de los planes de estudio y los ciclos lectivos que se imparten en las zonas de mayor expulsión de trabajadores agrícolas, para adecuarlos a su obligado movimiento migratorio.

7- Es importante que exista apoyo político serio a la labor de la Comisión México-Guatemalteca de seguimiento y moritoneo de este problema.

I

ANEXOS:

PRIMER CONVENIO:

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO No. 97.

ARTICULO 1.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando o soliciten:

- a) Información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración;
- b) Información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida;
- c) Información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión.

ARTICULO 2.

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.

II

ARTICULO 3.

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.
2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

ARTICULO 4.

Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes.

ARTICULO 5.

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

- a- Cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como el de su llegada, la salud de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias autorizadas a acompañarlos o a reunirse con ellos es satisfactoria;
- b- Velar porque los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de

III

buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

ARTICULO 6.

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes:

a- Siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:

i- La remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;

ii- La afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos;

iii- La vivienda;

b- La seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte,

IV

desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social), a reserva;

i- De acuerdo apropiados para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición;

ii- De disposiciones especiales establecidas por la legislación nacional del país de inmigración sobre las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos, y sobre las asignaciones pagadas a las personas que no reúnen las condiciones de cotización exigidas para la atribución de una pensión normal;

c- Los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que debe pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;

d- Las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el presente Convenio.

2- En el caso de un Estado federal, las disposiciones del presente artículo deberán aplicarse siempre que las cuestiones a que se refieran estén reglamentadas por la legislación federal o dependan de las autoridades administrativas federales. A cada Miembro corresponderá determinar en qué medida y en qué condiciones se aplicarán

estas disposiciones a las cuestiones que estén reglamentadas por la legislación de los estados constitutivos, provincias, cantones, o que dependan de sus autoridades administrativas. El Miembro indicará en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio en qué medida y en qué condiciones las cuestiones comprendidas en el presente artículo están reglamentadas por la legislación federal o dependen de las autoridades administrativas federales. En lo que respecta a las cuestiones que estén reglamentadas por la legislación de los estados constitutivos, provincias, cantones, o que dependan de sus autoridades administrativas, el Miembro actuará de conformidad con las disposiciones establecidas en el párrafo 7, b), del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTICULO 7.

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a que su servicio del empleo y sus otros servicios relacionados con las migraciones colaboren con los servicios correspondientes de los demás Miembros.
2. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público del empleo no ocasionen gasto alguno a los trabajadores migrantes.

VI

ARTICULO 8.

1. El trabajador migrante que haya sido admitido a título permanente y los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlo o a reunirse con él no podrán ser enviados a su territorio de origen o al territorio del que emigraron cuando, por motivo de enfermedad o accidente sobrevenidos después de la llegada, el trabajador migrante no pueda ejercer su oficio, a menos que la persona interesada lo desee o que así lo establezca un acuerdo internacional en el que sea parte el Miembro.

2. Cuando los trabajadores migrantes sean admitidos de manera permanente desde su llegada al pas de inmigración, la autoridad competente de este país podrá decidir que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no surtirán efecto sino después de un período razonable, el cual no será, en ningún caso, mayor de cinco años, contados desde la fecha de la admisión de tales migrantes.

ARTICULO 9.

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a permitir, habida cuenta de los límites fijados por la legislación nacional relativa a la exportación y a la importación de divisas, la transferencia de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador migrante que éste desee transferir.

VII

ARTICULO 10.

Cuando el número de migrantes que van del territorio de un Miembro al territorio de otro sea considerable, las autoridades competentes de los territorios en cuestión deberán, siempre que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan plantearse al aplicarse las disposiciones del presente Convenio.

ARTICULO 11.

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

2. El presente Convenio no se aplica:

- a- A los trabajadores fronteizos;
- b- A la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan un profesión liberal;
- c- A la gente de mar.

ARTICULO 12.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

VIII

ARTICULO 13.

1. Este Convenio obligará Únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 14.

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, por medio de una declaración anexada a su ratificación, excluir de la misma los diversos anexos del Convenio o uno de ellos.

2. A reserva de los términos de una declaración así comunicada, las disposiciones de los anexos tendrán el mismo efecto que las disposiciones del Convenio.

3. Todo Miembro que formule una declaración de esta índole podrá posteriormente, por medio de una nueva declaración, notificar al Director General la aceptación de los diversos anexos mencionados en la declaración o de uno de ellos; y a partir de la fecha de registro, por el Director General, de esta notificación, las disposiciones de

IX

dichos anexos serán aplicables al Miembro en cuestión.

4. Mientras una declaración formulada de acuerdo con los términos del párrafo 1 del presente artículo permanezca en vigor respecto de un anexo, el Miembro podrá manifestar su intención de aceptar dicho anexo como si tuviera el valor de una recomendación.

ARTICULO 15.

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a- Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos, o de uno de ellos, sean aplicadas sin modificaciones;
- b- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos, o de uno de ellos, sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c- Los territorios respecto de los cuales el Convenio y sus diversos anexos, o de uno de ellos, sean inaplicables y los motivos por los cuales sean inaplicables;
- d- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un exámen más detenido de su

situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a y b del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b, c o d del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 17, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTICULO 16.

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos, o de uno de ellos, serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio y de sus diversos

XI

anexos o de uno de ellos, serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración posterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio, sus diversos anexos, o uno de ellos, pueden ser denunciados de conformidad con las disposiciones del artículo 17, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

ARTICULO 17.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la

XII

fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

3. Mientras el presente Convenio pueda ser denunciado de acuerdo con las disposiciones de los párrafos precedentes, todo Miembro para el cual el Convenio se halle en vigor y que no lo denuncie podrá comunicar al Director General, en cualquier momento, una declaración por la que denuncie únicamente uno de los anexos de dicho Convenio.

4. La denuncia del presente Convenio, de sus diversos anexos o de uno de ellos no menoscabará los derechos que estos instrumentos otorguen al migrante o a las personas de su familia, si emigró mientras el Convenio, sus diversos anexos o uno de ellos estaban en vigor en el territorio donde se plantee la cuestión del mantenimiento de la validez de estos derechos.

ARTICULO 18.

1. El Director General de la Oficina Internacional del

XIII

Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 19.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 20.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

XIV

ARTICULO 21.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a- La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b- A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ARTICULO 22.

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en que la cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, un texto revisado de uno o varios de los anexos del presente Convenio.

2. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá, en el plazo de un año, o en la concurrencia

de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la Conferencia, someter ese texto revisado a la autoridad o a las autoridades competentes, para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. Ese texto revisado surtirá efecto, para cada Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor, cuando ese Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración notificando la aceptación del texto revisado.

4. A partir de la fecha de adopción por la Conferencia del texto revisado del anexo, solamente el texto revisado podrá ser aceptado por los Miembros.

ARTICULO 24.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO I

RECLUTAMIENTO, COLOCACION Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES QUE NO HAYAN SIDO CONTRATADOS EN VIRTUD DE ACUERDOS SOBRE MIGRACIONES COLECTIVAS CELEBRADOS BAJO EL CONTROL GUBERNALMENTAL.

ARTICULO 1.

El presente anexo se aplica a los trabajadores migrantes que no hayan sido reclutados en virtud de acuerdos

XVI

sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental.

ARTICULO 2.

A los efectos del presente anexo:

a- El término "reclutamiento" significa:

i- El hecho de contratar a una persona en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio; o

ii- El hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i y ii, en incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida;

b- El término "introducción" significa todas las operaciones efectuadas para preparar o facilitar la llegada o la admisión a un territorio de personas reclutadas en las condiciones enunciadas en el apartado a) de este artículo; y

c- El término "colocación" significa todas las operaciones efectuadas para procurar o facilitar el empleo de las personas, introducidas en las condiciones enunciadas en el apartado b) de este artículo.

ARTICULO 3.

1. Todo miembro para el cual se halle en vigor el presente anexo y cuya legislación autorice las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación, tal como se define

XVII

en el artículo 2, deberá reglamentar aquellas de dichas operaciones que estén autorizadas por su legislación, de conformidad con las disposiciones del presente artículo.

2. A reserva de las disposiciones establecidas en el párrafo siguiente, solamente tendrán derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación:

- a- Las oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;
- b- Los organismos oficiales de un territorio distinto de aquel donde se realicen las operaciones, que estén autorizados a efectuar tales operaciones en ese territorio en virtud de un acuerdo entre los gobiernos interesados; y
- c- Cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional.

3. En la medida en que la legislación nacional o un acuerdo bilateral lo permitan, las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación podrán ser efectuadas por:

- a- El empleador de una persona que esté a su servicio y actúe en su nombre, a reserva de la aprobación y vigilancia de la autoridad competente, si ello fuera necesario en interés del migrante;
- b- Una agencia privada, si la autoridad competente del territorio donde las operaciones deban celebrarse le concede previamente una autorización en los casos y en la forma que

XVIII

determinen:

- i- La legislación de este territorio; o
- ii-Un acuerdo entre la autoridad competente del territorio de emigración o cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional y la autoridad competente del territorio de inmigración.

4. La autoridad competente del territorio donde se realicen las operaciones deberá ejercer una vigilancia sobre las actividades de las personas u organismos provistos de una autorización expedida en virtud del párrafo 3,b), a excepción de las actividades de cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional, cuya situación continúe rigiéndose por los términos de dicho instrumento o por un acuerdo celebrado entre dicho organismo y la autoridad competente interesada.

5. Ninguna de las disposiciones del presente artículo deberá interpretarse como si autorizara a una persona o a un organismo que no sea la autoridad competente del territorio de inmigración, a permitir la entrada de un trabajador migrante en el territorio de un Miembro.

ARTICULO 4.

Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo

XIX

se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por los servicios públicos del empleo en relación con el reclutamiento, introducción y colocación de los trabajadores migrantes serán gratuitas.

ARTICULO 5

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo y que disponga de un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre un empleador, o una persona que actúe en su nombre, y un trabajador migrante se obliga a exigir:

a- Que un ejemplar del contrato de trabajo sea remitido al migrante antes de la salida, o si los gobiernos interesados así lo convienen, en un centro de recepción al llegar al territorio de inmigración;

b- Que el contrato contenga disposiciones que indiquen las condiciones de trabajo y, especialmente, la remuneración ofrecida al migrante;

c- Que el migrante reciba, por escrito, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración.

2. Si al migrante le entregan una copia del contrato a su llegada al territorio de inmigración, deberá haber sido

informado, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, de la categoría profesional en la que haya sido contratado y de las demás condiciones de trabajo, especialmente la remuneración mínima que se le garantiza.

3. La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para que se cumplan las disposiciones de los párrafos precedentes y se apliquen sanciones en casos de infracción.

ARTICULO 6.

Las medidas adoptadas de acuerdo con el artículo 4 del Convenio deberán comprender, cuando ello fuere pertinente:

- a- La simplificación de las formalidades administrativas;
- b- El establecimiento de servicios de interpretación;
- c- Cualquier asistencia necesaria durante un período inicial, al establecerse los migrantes y los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos;
- d- La protección, durante el viaje y especialmente a bordo de un buque, del bienestar de los migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos.

ARTICULO 7.

1. Cuando sea elevado el número de trabajadores migrantes que vayan del territorio de un Miembro al territorio de

otro, las autoridades competentes de los territorios interesados deberán cada vez que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan surgir al aplicarse las disposiciones del presente anexo.

2. Cuando los Miembros dispongan de un sistema para controlar los contratos de trabajo, dichos acuerdos deberán indicar los métodos que deban adoptarse para garantizar la ejecución de las obligaciones contractuales del empleador.

ARTICULO 8.

Se aplicarán sanciones apropiadas a cualquier persona que fomente la inmigración clandestina o ilegal.

RECLUTAMIENTO, COLOCACION Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES QUE HAYAN SIDO CONTRATADOS EN VIRTUD DE ACUERDOS SOBRE MIGRACIONES COLECTIVAS CELEBRADOS BAJO EL CONTROL GUBERNAMENTAL.

ARTICULO 1.

El presente anexo se aplica a los trabajadores migrantes que hayan sido reclutados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental.

ARTICULO 2.

A los efectos del presente anexo:

XXII

a- El término "reclutamiento" significa:

i) El hecho de contratar a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental;

ii) El hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida;

b- El término "introducción" significa todas las operaciones efectuadas para preparar o facilitar la llegada o la admisión, a un territorio, de personas reclutadas en las condiciones enunciadas en el apartado a) de este artículo, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental;

c) El término "colocación" significa todas las operaciones efectuadas para procurar o facilitar el empleo de personas introducidas en las condiciones enunciadas en el apartado b) de este artículo, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental.

ARTICULO 3.

1. Todo miembro para el cual se halle en vigor el presente anexo y cuya legislación autorice las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación, tal como se definen en el artículo 2, deberá reglamentar aquellas de dichas operaciones que estén autorizadas por su legislación, de conformidad con las disposiciones del presente artículo.

2. A reserva de las disposiciones establecidas en el párrafo siguiente solamente tendrán derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación:

- a) Las oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;
- b) Los organismos oficiales de un territorio distinto de aquel donde se realicen las operaciones, que estén autorizados a efectuar dichas operaciones en ese territorio en virtud de un acuerdo entre los gobiernos interesados; y
- c) Cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional.

3. En la medida en que la legislación nacional o un acuerdo bilateral lo permitan, y a reserva, si ello fuera necesario en interés del migrante, de la aprobación y vigilancia de la autoridad competente, las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación podrán ser efectuadas por:

XXIV

a) El empleador o una persona que esté a su servicio y actúe en su nombre;

b) Agencias privadas.

4. El derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación deberá estar sujeto a la autorización previa de la autoridad competente del territorio donde dichas operaciones deban realizarse, en los casos y en la forma que determinen:

a) La legislación de ese territorio;

b) Un acuerdo entre la autoridad competente del territorio de emigración o cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional y la autoridad competente del territorio de inmigración.

5. La autoridad competente del territorio donde se realicen las operaciones deberá de conformidad con cualquier acuerdo celebrado por las autoridades competentes interesadas, ejercer una vigilancia sobre las actividades de las personas u organismos provistos de una autorización expedida en virtud del párrafo precedente, a excepción de las actividades de cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional, cuya situación continúe rigiéndose por los términos de dicho instrumento o por un acuerdo celebrado entre

dicho organismo y la autoridad competente interesada.

6. Antes de autorizar la introducción de trabajadores migrantes, la autoridad competente del territorio de inmigración se deberá cerciorar de que no existe en este territorio un número suficiente de trabajadores disponibles capaces de realizar el trabajo en cuestión.

7. Ninguna de las disposiciones del presente artículo deberá interpretarse como si autorizara a una persona o a un organismo, que no sea la autoridad competente del territorio de inmigración, a permitir la entrada de un trabajador migrante en el territorio de un Miembro.

ARTICULO 4.

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por los servicios públicos del empleo en relación con el reclutamiento, introducción y colocación de los trabajadores migrantes serán gratuitas.

2. Los gastos de administración ocasionados por el reclutamiento, introducción y colocación no deberán correr a cargo del migrante.

ARTICULO 5.

Cuando para el transporte colectivo de migrantes de un país a otro se necesite pasar en tránsito por un tercer país, la autoridad competente del territorio de tránsito

XXVI

deberá tomar medidas que faciliten el paso en tránsito, a fin de evitar retrasos y dificultades administrativas.

ARTICULO 6.

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo y que disponga de un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre un empleador, o una persona que actúe en su nombre, y un trabajador migrante se obliga a exigir:

a) Que un ejemplar del contrato de trabajo sea remitido al migrante antes de la salida, o si los gobiernos interesados así lo convienen, en un centro de recepción al llegar al territorio de inmigración;

b) Que el contrato contenga disposiciones que indiquen las condiciones de trabajo y, especialmente, la remuneración ofrecida al migrante;

c) Que el migrante reciba, por escrito, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración.

2. Si al migrante le entregan una copia del contrato a su llegada al territorio de inmigración, deberá haber sido informado, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o aun grupo del que forme

XXVII

parte, de la categoría profesional en la que haya sido contratado y de las demás condiciones de trabajo, especialmente la remuneración mínima que se le garantice.

3. La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para que se cumplan las disposiciones de los párrafos precedentes y se apliquen sanciones en casos de infracción.

ARTICULO 7.

Las medidas adoptadas de acuerdo con el artículo 4 del Convenio deberán comprender, cuando ello fuere pertinente:

- a) La simplificación de las formalidades administrativas;
- b) El establecimiento de servicios de interpretación;
- c) Cualquier asistencia necesaria durante un período inicial, al establecerse los migrantes y los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos;
- d) La protección, durante el viaje y especialmente a bordo de un buque, del bienestar de los migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos;
- e) La autorización para realizar y transferir la propiedad de los migrantes admitidos con carácter permanente.

ARTICULO 8.

La autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para prestar asistencia a los trabajadores migrantes,

XXVIII

durante un período inicial, en las cuestiones relativas a sus condiciones de empleo, y cuando ello fuere pertinente, dichas medidas se tomarán en colaboración con organizaciones voluntarias reconocidas.

ARTICULO 9.

Si un trabajador migrante, introducido en el territorio de un Miembro de conformidad con las disposiciones del artículo 3 del presente anexo, no obtiene, por una causa que no le sea imputable, el empleo para el cual fue reclutado u otro empleo conveniente, los gastos de regreso y del de los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlo o a reunirse con él, comprendidos los impuestos administrativos, el transporte y la manutención hasta el lugar de destino y el transporte de los efectos de uso doméstico, no deberán correr a cargo del migrante.

ARTICULO 10.

Si la autoridad competente del territorio de inmigración considera que el empleo para el cual el migrante fue reclutado de conformidad con el artículo 3 del presente anexo ha resultado ser inadecuado, deberá tomar medidas apropiadas para ayudarle a conseguir un empleo conveniente que no perjudique a los trabajadores nacionales, y deberán adoptar disposiciones que garanticen su mantenimiento, en espera de la obtención de tal empleo, o su regreso a la

XXIX

región donde fue reclutado, si el migrante está de acuerdo o ha aceptado el regreso en esas condiciones al ser reclutado, o bien su establecimiento en otro lugar.

ARTICULO 11.

Si un trabajador migrante que posea la calidad de refugiado o de persona desplazada está sobrante en un empleo cualquiera, en su territorio de inmigración donde haya entrado de conformidad con el artículo 3 del presente anexo, la autoridad competente de este territorio deberá hacer todo lo posible para permitirle la obtención de un empleo conveniente que no perjudique a los trabajadores nacionales, y deberá adoptar disposiciones que garanticen su manutención, en espera de su colocación en un empleo conveniente, o su establecimiento en otro lugar.

ARTICULO 12.

1. Las autoridades competentes de los territorios interesados deberán celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan surgir al aplicar las disposiciones del presente anexo.
2. Cuando los Miembros dispongan de un sistema para controlar los contratos de trabajo, dichos acuerdos deberán indicar los métodos que deban adoptarse para garantizar la ejecución de las obligaciones contractuales del empleador.
3. Estos acuerdos deberán prever, cuando ello fuere

XXX

pertinente, una colaboración entre la autoridad competente del territorio de inmigración, o un organismo establecido de acuerdo con las disposiciones de un instrumento internacional, y la autoridad competente del territorio de inmigración, sobre la asistencia que deba prestarse a los migrantes en relación con sus condiciones de empleo, en virtud de las disposiciones del artículo 8.

ARTICULO 13.

Se aplicarán sanciones apropiadas a cualquier persona que fomente la inmigración clandestina o ilegal.

ANEXO III.

IMPORTACION DE EFECTOS PERSONALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE
LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

ARTICULO 1.

1. Los efectos personales pertenecientes a los trabajadores migrantes reclutados y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos, deberán estar exentos de derechos de aduana a la entrada en territorio de inmigración;
2. Las herramientas manuales portátiles y el equipo portátil de la clase que normalmente poseen los trabajadores para el ejercicio de su oficio, pertenecientes a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con

ellos, deberán estar exentos de derechos de aduana a la entrada en el territorio de inmigración, a condición de que al importarlos pueda probarse que las herramientas y el equipo en cuestión son efectivamente de su propiedad o de su posesión, que han sido durante un período de tiempo apreciable de su posesión y uso y que están destinados a ser utilizados por los migrantes en el ejercicio de su profesión.

ARTICULO 2.

1. Los efectos personales pertenecientes a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos, deberán estar exentos de derechos de aduana al regreso de dichas personas a su país de origen y siempre que hayan conservado la nacionalidad de este país.

2. Las herramientas manuales portátiles y el equipo portátil de la clase que normalmente poseen los trabajadores para el ejercicio de su oficio, pertenecientes a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos, deberán estar exentos de derechos de aduana al regreso de dichas personas a su país de origen, siempre que hayan conservado la nacionalidad de este país y a condición de que al importarlos pueda probarse que las herramientas y

el equipo en cuestión son efectivamente de su propiedad o de su posesión, que han sido durante un período de tiempo apreciable de su posesión y uso y que están destinados a ser utilizados por los migrantes en el ejercicio de su profesión.

SEGUNDO CONVENIO:

EL CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO NUMERO 143,
SOBRE LAS MIGRACIONES EN CONDICIONES ABUSIVAS Y LA
PROMOCION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE
TRATO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo le encomienda al tarea de defender <los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero>;

Considerando que la declaración de Filadelfia reafirma entre los principios sobre los cuales está basada la Organización que <el trabajo no es una mercancía> y que <la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad

XXXIII

de todos>, y reconoce la obligación solemne de la Organización de contribuir a la ejecución de programas para lograr el pleno empleo, en especial gracias a <medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra.....>;

Considerando el Programa Mundial del Empleo de la OIT y el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y destacando la necesidad de evitar los aumentos de los movimientos migratorios que sean excesivos, incontrolados o no asistidos, por las consecuencias negativas que acarrearán en el plano social y humano;

Considerando, además, que con el fin de vencer el subdesarrollo y el desempleo estructural crónico, los gobiernos de numerosos países insisten cada vez más en la conveniencia de estimular el desplazamiento de capitales y de tecnologías más bien que el de los trabajadores, en función de las necesidades y solicitudes de esos países en el interés recíproco de los países de emigración y de los países de empleo;

Considerando igualmente el derecho de toda persona a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país, tal como se dispone en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

XXXIV

Recordando las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949, y de la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955, así como del Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964; del Convenio y de la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948, y del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, que tratan de cuestiones tales como la reglamentación de reclutamiento, la introducción y colocación de los trabajadores migrantes, la difusión de informaciones precisas sobre las migraciones, las condiciones mínimas de que deben disfrutar los migrantes durante su viaje y su llegada, la adopción de una política activa del empleo y la colaboración internacional en esas cuestiones;

Considerando que la emigración de los trabajadores motivada por las condiciones del mercado del empleo debería realizarse bajo la responsabilidad de los organismos oficiales del empleo o con arreglo a los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes y, en particular, a los que permitan la libre circulación de los trabajadores;

Considerando que, dada la existencia de tráficos ilícitos o clandestinos de mano de obra, serían oportunas nuevas normas

especialmente dirigidas contra estos abusos;

Recordando que el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, dispone que todo Miembro que lo ratifique se obliga a aplicar a los migrantes que se encuentren legalmente en su territorio un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con ciertas materias enumeradas en el instrumento en la medida en que estas estén reglamentadas por la legislación o dependan de las autoridades administrativas;

Recordando que la definición del término <discriminación> en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no incluye obligatoriamente distinciones basadas en la nacionalidad.

Considerando que serían deseables nuevas normas, que comprendan también la seguridad social, para promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, y, en lo que se refiere a las cuestiones reglamentadas por la legislación o que dependen de las autoridades administrativas, para garantizarles un trato por lo menos igual al de los nacionales;

Tomando nota de que las actividades relativas a los problemas muy diversos concernientes a los trabajadores migrantes no pueden lograr plenamente sus objetivos si no existe una cooperación estrecha con las Naciones Unidas y

los organismos especializados;

Tomando nota de que para la elaboración de las presentes normas se han tenido en cuenta los trabajos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, y que para evitar duplicación y garantizar una coordinación apropiada se cooperará sobre una base continuada para promover y garantizar la aplicación de estas normas;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los trabajadores migrantes, cuestión que constituye el quinto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio que complemente el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975:

PARTE I. MIRACIONES EN CONDICIONES ABUSIVAS

ARTICULO 1.

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.

XXXVII

ARTICULO 2.

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá tratar de determinar sistemáticamente si en un territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales los migrantes se vean sometidos durante el viaje, a su llegada o durante su permanencia y empleo, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional.

2. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas plenamente y deberán tener la posibilidad de proporcionar la información de que dispongan al respecto.

ARTICULO 3.

Todo Miembro deberá adoptar todas las medidas necesarias y convenientes tanto en el ámbito de su propia jurisdicción como en colaboración con otros Miembros:

- a) para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes;
- b) contra los organizadores de movimientos ilegales o clandestinos de migrantes con fines de empleo, que procedan de su territorio, se dirijan a él o transiten por el mismo,

XXXVIII

y contra los que empleen a trabajadores que hayan inmigrado en condiciones ilegales, a fin de evitar y surpimir los abusos a que se refiere el artículo 2 del presente Convenio.

ARTICULO 4.

Los Miembros deberán, en particular, adoptar las medidas necesarias en los planos nacional e internacional para establecer en esta materia contactos e intercambios sistemáticos de información con los demás Estados, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

ARTICULO 5.

Las medidas previstas en los artículos 3 y 4 deben tener especialmente por objeto que los traficantes de mano de obra puedan ser objeto de una acción en justicia sea cual fuere el país que sirve de base a sus operaciones.

ARTICULO 6.

1. Deberán adaptarse disposiciones en la legislación nacional para llegar a investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes, para la organización de migraciones con fines de empleo que se definen como abusivas en el

XXXIX

artículo 2 del presente Convenio y para la asistencia deliberadamente prestada, con fines lucrativos o no, a tales migraciones.

2. Cuando un empleador sea objeto de una acción en justicia en aplicación de la disposiciones que se tomen en virtud del presente artículo, deberán tener el derecho de establecer la prueba de su buena fe.

ARTICULO 7.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la legislación y de las demás medidas previstas en el presente Convenio a fin de evitar o suprimir los abusos arriba mencionados, y deberá reconocérseles la posibilidad de tomar iniciativas a este respecto.

ARTICULO 8.

1. A condición de haber residido legalmente en el país con fines de empleo, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, la cual no deberá entrañar por si misma el retiro de su permiso de residencia o, llegado el caso, de su permiso de trabajo.

2. Deberá, en consecuencia, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo,

obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación.

ARTICULO 9.

1. Sin perjuicio de las medidas adoptadas para controlar los movimientos migratorios con fines de empleo, que aseguren que los trabajadores migrantes ingresen en el territorio nacional y sean admitidos al empleo de conformidad con la legislación pertinente, el trabajador migrante deberá, en los casos en que dicha legislación no haya sido respetada y en los que su situación no pueda regularizarse, disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad en el empleo y otros beneficios.
2. En casos de controversia sobre los derechos a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador deberá tener la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente, ya sea personalmente o por intermedio de sus representantes.
3. En caso de expulsión del trabajador o su familia, no deberían éstos correr con los costos de la expulsión.
4. Nada en el presente Convenio impedirá a los Miembros la concesión, a las personas que residen o trabajan de manera ilegal en el país, del derecho a permanecer en él y ser

legalmente empleadas.

PARTE II. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio.

ARTICULO 11.

1. A los fines de la aplicación de la presente parte del Convenio, la expresión <trabajador migrante> comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante.
2. La presente parte del Convenio no se aplicará a:
 - a) Los trabajadores fronterizos;
 - b) Los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración;

XLII

- c) La gente del mar;
- d) Las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de educación;
- e) Las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones.

ARTICULO 12.

Todo Miembro deberá, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales:

- a) hacer lo posible por obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados para promover la aceptación y observancia de la política prevista en el artículo 10 del presente Convenio;
- b) adoptar las medidas legislativas y promover los programas educativos que resulten necesarios para lograr dicha aceptación y dicha observancia;
- c) tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades tendientes a que los trabajadores migrantes conozcan lo mejor posible la política adoptada,

XLIII

sus derechos y obligaciones así como las actividades destinadas a prestarles ayuda efectiva en el ejercicio de sus derechos y para su protección;

d) derogar toda disposición legislativa y modificar toda norma o práctica administrativa que sea incompatible con dicha política;

e) elaborar y poner en práctica, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, una política social adecuada a las condiciones y prácticas nacionales que permita a los trabajadores migrantes y a sus familias disfrutar de los beneficios acordados a sus nacionales, teniendo en cuenta, sin infringir el principio de la igualdad de oportunidades y de trato, las necesidades particulares que pudiesen tener hasta el momento en que su adaptación a la sociedad del país de empleo se haya completado;

f) tomar las medidas necesarias a fin de ayudar y estimular los esfuerzos que realicen los trabajadores migrantes y sus familias para preservar su identidad nacional y étnica, así como sus vínculos culturales con su país de origen, incluyendo la posibilidad de que sus hijos reciban enseñanza de su lengua materna;

g) garantizar la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo a todos los trabajadores migrantes que ejerzan la

XLIV

misma actividad, cualesquiera que sean las condiciones particulares de su empleo.

ARTICULO 13.

1. Todo Miembro podrá adoptar todas las medidas necesarias, que dependan de su propia competencia y colaborar con otros Miembros a fin de facilitar la reunión de familias de todos los trabajadores migrantes que residan legalmente en su territorio.

2. El presente artículo se refiere al cónyuge del trabajador migrante y, en la medida en que estén a su cargo, a los hijos, al padre y a la madre del migrante.

ARTICULO 14.

Todo Miembro podrá:

- a) subordinar la libre elección del empleo, sin dejar de asegurar el derecho a la movilidad geográfica, a la condición de que el trabajador migrante haya residido legalmente en el país con fines de empleo durante un período prescrito, que no deberá exceder de dos años o, si la legislación exige un contrato de duración determinada inferior a dos años, a que el trabajador haya cumplido su primer contrato de trabajo.
- b) después de consultar debidamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, reglamentar las condiciones de reconocimiento en el país de las

calificaciones laborales adquiridas fuera de él, inclusive los certificados y diplomas obtenidos en el extranjero;

c) restringir el acceso a categorías limitadas de empleos o de funciones, cuando así lo exija el interés del Estado.

PARTE III. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 15.

El presente Convenio no impide a los Miembros celebrar acuerdos multilaterales o bilaterales con miras a resolver los problemas resultantes de su aplicación.

ARTICULO 16.

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir una de las partes I o II de su aceptación del Convenio.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anular esta declaración mediante una declaración posterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, deberá indicar en sus memorias subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio el estado de su legislación y práctica respecto de las disposiciones de la parte excluida de la aceptación, la medida en que haya puesto o se proponga poner en ejecución estas disposiciones

XLVI

y las razones por las cuales no las ha incluido aún en su aceptación del Convenio.

ARTICULO 17.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 18.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 19.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

XLVII

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 20.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 21.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una

XLVIII

información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 22.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 23.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su

XLIX

forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 24.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



BIBLIOGRAFIA:

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Sanchez de Bustamante y Siven, Antonio
Derecho Internacional Público. Habana, Carasa, 1993.
- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO PRIVADO.
Orve, José Ramón de
Derecho Internacional Público y Privado
Madrid, Reus. 1927.
- * DIAZ LORDA, J.
Derecho Internacional Público en Paz y en Guerra; breve
comprendido especialmente a los ejércitos de tierra,
mar y aire.
Madrid, Edit. Aeronáutica. 1949.
- * DIENA, JULIO
Derecho Internacional Público. Trad. de la 3a. edit.
italiana por J.M. de Bes y J. Quero Morales
España, Bosch. 1932.
- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Fernández Flores, José Luis
Derecho Internacional Público. Madrid
Editoriales de Derecho reunidas. 1980.
- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Halajczuc, Bohdan T.
Derecho Internacional Público
María Teresa Moya Domínguez
Cautora (2a. Edición)
Buenos Aires E D I A R . 1978.
- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Moreno Quintano, Lucio M.
Derecho Internacional Público. Sistema Nacional de
derecho y Política Internacional por Lucio M.
Moreno Quintano y Carlos M. Bollini Shaw.
Buenos Aires.
Librería del Colegio. 1950.
- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Rousseau, Charles
Derecho Internacional Público, versión castellana por
F. Giménez Artigues Barcelona, Ariel. 1957.

B

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Seara Vásquez, Modesto
Derecho Internacional Público 12a. Edición.
México, Porrúa. 1988.

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Ulloa, Alberto
Derecho Internacional Público 4a. Edi.
Madrid, E. I. S.A.

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Ulloa, Alberto
Derecho Internacional Público. Prólogo de José Luis
Azcárraga 4a. Ed.
Madrid, Ediciones Iberoamericanas. 1957.

- * DERECHOS INTERNACIONALES PUBLICOS
Seara, Vásquez, Modesto
Derecho Internacional Público 9a. Edición.
México, Porrúa. 1983.

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Seara Vásquez, Modesto
Derecho Internacional Público. 8a. Edi.
México, Porrúa. 1982.

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Derdross, Alfred
Derecho Internacional Público 6a. Edición. Nueva
edición puesta al día con la colaboración de
Manuel Medina Ortega. Traducida de la 5a. Edición
Alemana por Antonio Truyol y Serra.
Madrid, Aguilar. 1982.

- * DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Verdross, Alfred
Derecho Internacional Público 5a. Edición
Traducida de la 4a. Edición Alemana por Antonio Truyol.
Madrid, Aguilar. 1967.

DICCIONARIOS:

- * CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1930.
- * OSORIO MANUEL. Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales, Edición I, Editorial Heliasta. S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1970.

LEYES:

- * Constitución Política de la República de Guatemala.
- * Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89.
- * Código de Trabajo, Decreto No. 1441.

OTROS:

- * Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- * Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de trabajadores migrantes. Convenio 143.
- * Convenio Internacional sobre Trabajadores Migrantes número 97.

BIBLIOGRAFIA ESPECIFICA:

- * Aguilar Bodegas, José Antonio. "Impacto regional de la migración del sur", ponencia presentada en el Seminario de Información y Análisis sobre Trabajo Migratorio e indocumentados, (mimeo), Senado de la República, LIV Legislatura, abril, Tapachula, 1990.
- * Cáaceres Ruíz, Carlos. "Braceros guatemaltecos en México", en oposición, 30 de Noviembre, México, 1980.
- * Casillas Ramírez, Rodolfo y Muñoz Rojas, Laura. "Crítica a los mitos acerca de las migraciones centroamericanas a la frontera sur de México", en estudiosfronterizos, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, año VI, vol. III, num. 17, septiembre-diciembre, México, 1988.

D

- * Castillo García, Manuel Angel. "La frontera México-Guatemala: un ámbito de relaciones complejas", en Estudios Latinoamericanos, CELA, FCPYS-UNAM, nums. 6-7, enero-diciembre, México, 1989.
- * Castillo García, Manuel Angel y Moreno Martín. "Tipos, volúmenes y políticas de inmigración a la frontera sur de México: Interrogantes y ambigüedades", seminario interno, Centro de Estudios demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, mayo, México, 1990.
- * Población y migración internacional en la frontera sur de México, evolución y cambios, en revista mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, año LII, enero-marzo, México, 1990.
- * Algunas determinantes y principales transformaciones recientes de la migración guatemalteca a la frontera sur de México, en revista Estudio Sociales Latinoamericanos, CSUCA, num. 40, Costa Rica, 1986.
- * "Migración e Inserción laboral en una ciudad fronteriza: El caso de Tapachula, Chiapas" (mimeo), ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, s/f.
- * Figueroa Ibarra, Carlos. El proletariado rural en el agro guatemalteco, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1976.
- * Gobierno del Estado de Chiapas. Consulado General de Guatemala. Primer foro Internacional sobre Derecho Laboral de los Trabajadores Guatemaltecos Emigrantes, (memoria), 21-23 de Octubre, Tapachula Chis, México, 1992.
- * Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional para las migraciones, Trabajadores Agrícolas migrantes temporales, Imprenta Lopdel, junio, Guatemala, 1993.
- * Mosquera Aguilar, Antonio, Los Trabajadores guatemaltecos en México, Tiempos modernos, Guatemala, 1990.

E

- * Organización Internacional del Trabajo. Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, Tipografía Nacional, febrero, Guatemala, 1990.
- * Stein, Ricardo et al. "Comentarios a los trabajos de Manuel Angel Castillo", en los procesos migratorios centroamericanos y sus efectos regionales, FLACSO, México, 1992.
- * El trabajo en el Mundo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Primera Edición. 1992.

EDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Vertical line or mark on the left side of the page.

Scanned document content, appearing as a horizontal line of text or markings.