

El Artículo 28 de la Ley Federal  
del Trabajo vigente en México:  
¿Protege o no a los mexicanos?

Alcance jurídico del Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México en la protección de los trabajadores mexicanos que prestan servicios fuera de la República





# **El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México: ¿Protege o no a los mexicanos?**

Alcance jurídico del Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México en la protección de los trabajadores mexicanos que prestan servicios fuera de la República

---

Global Workers Justice Alliance

New York, EE.UU.

©2012



---

## CRÉDITOS

**Autores:** Hugo Leal-Neri y Margarita López-Basilio

**Coordinación Editorial:** Griselda Vega Muñoz

**Diseño y Maquetación:** Yadira Huerta

---

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Ford Foundation, Oficina para México y Centro América, por su apoyo en la publicación de este informe.

Este informe fue posible gracias al trabajo y a los comentarios invaluable de ciertas personas, en particular todas las personas que nos concedieron las entrevistas para la recaudación de información, y las pasantes: Golden McCarthy, City University of New York School of Law, y Sarah Gavigan, Golden Gate University School of Law.

Por ultimo, agradecemos el apoyo y trabajo diarios del resto del equipo de Global Workers:

Cathleen Caron, Directora Ejecutiva  
Courtney Davies, Directora Asociada de Desarrollo y Gerente de Operaciones



---

## ÍNDICE

<b>TABLA DE AUTORIDADES .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>9</b>
<b>I. Sobre el Mandato de Global Workers Justice Alliance.....</b>	<b>18</b>
<b>II. Introducción.....</b>	<b>18</b>
<b>III. Consecuencias de la Globalización en Materia Laboral en México.....</b>	<b>19</b>
<b>1. Flexibilidad, Desregulación y Precariedad en las Relaciones Laborales .....</b>	<b>19</b>
<b>2. La Situación Económica de la Clase Trabajadora en México .....</b>	<b>23</b>
<b>3. El Reclutamiento de Trabajadores Mexicanos Para Laborar en el Extranjero .....</b>	<b>27</b>
3.a. El Convenio No. 96 de la Organización Internacional del Trabajo .....	27
3.b. La Regulación de las Agencias de Colocación de Trabajadores en México .....	28
<b>IV. Marco jurídico mexicano sobre el reclutamiento de trabajadores al extranjero .....</b>	<b>38</b>
<b>1. Marco constitucional y legal en materia laboral en México .....</b>	<b>38</b>
<b>2. El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo .....</b>	<b>40</b>
2.a. Alcances y limitaciones del Artículo 28 de la LFT en la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero .....	43
2.b. La Propuesta de Reforma Laboral del PAN al Artículo 28 de la LFT.....	66
<b>V. Conclusiones.....</b>	<b>70</b>
<b>VI. Recomendaciones .....</b>	<b>73</b>
<b>1. Recomendaciones Relativas a Casos de Trabajadores Mexicanos Reclutados para         Laborar en los Estados Unidos .....</b>	<b>73</b>
<b>2. Recomendaciones Relativas a Casos de Trabajadores Mexicanos Reclutados para         Laborar en Canadá.....</b>	<b>74</b>
<b>3. Recomendaciones Estratégicas.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO 2 .....</b>	<b>83</b>
<b>FUENTES .....</b>	<b>85</b>



---

## TABLA DE AUTORIDADES

**Acuerdo** entre los Estados Unidos de América y México Respecto de la migración temporal de trabajadores agrícolas mexicanos. Efectivo el 4 de Agosto 1942 (*Traducción no oficial*).

**Constitución** Política de los Estados Unidos Mexicanos. Arts. 8, 102, apartado B, párrafo 3; 103, 107, fracción II, segundo párrafo; 123, apartado A, fracción XXVI; y 133.

**Contrato** de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011, Preámbulo.

**Convenio** No. 96 Sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (1949), ratificado por México el 1° de Marzo de 1991. Arts. 2.1 y 3-14.

**Decreto** por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 94, 103, 104 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Junio de 2011.

**Decreto** que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo (2007), Diario Oficial de la Federación, Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Iniciativa** que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Presentada a nombre propio y de diversos diputados del PAN. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Gaceta Parlamentaria, número 2971-VI, (18 de marzo de 2010).

**Iniciativa** que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Presentada por los diputados del PRI (10 de marzo de 2011).

**Ley** de Amparo. Última reforma publicada 17 de Enero de 2006. Arts. 1°, 76, 80.

**Ley** Federal de Trabajo (**LFT**), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Junio de 2011. Arts. 2, 3, 5, 6, 8, 12-15, 18, 20, 28, 29, 503, 516, 519 fracción III, 527-529, 537 fracción II, 538, 539 fracción II, 539-C, 539-D, 539-E, 539-F, 605, 623, 685, 698, 700 fracción II, incisos (b)-(c), 808-809, 876 fracciones I y II, 878 fracciones IV y VI-VIII, 880 fracciones I-II, 883, 884 fracciones I y IV, 885-894, 895 fracciones I-II y IV, 896.

**Antigua LFT** de 1931. Abrogada. Art. 29, fracción I-III.

**Memorándum** de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Mexicanos Temporales (1974).



---

**Novena** Época, Pleno de la Suprema Corte de Justicia, Semanario Judicial de la Federación (S.J.F.) y su Gaceta, Tomo X, Noviembre 1999, Tesis P. LXXVII/99, pág. 46. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Transito Aéreo, 11 mayo 1999.

**Novena** Época, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta III, febrero de 1996, pág. 496, Tesis I.3o.T.18 L. Amparo directo 7693/95.

**Registro** No. 382590. Localización: Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XLV. Página: 2178. Tesis Aislada. Materia(s): laboral. Amparo en revisión en materia de trabajo 247/35. Castaño Petra. 3 de agosto de 1935.

**Reglamento** de Agencias de Colocación de Trabajadores. Arts. 2-4, 13, 19 fracción III, 21, 23, 30, 33 fracciones I y II, 34-35.

---

## RESUMEN EJECUTIVO

### Introducción

Global Workers Justice Alliance (Alianza de Justicia para los Trabajadores Globales o “Global Workers”) es una organización no gubernamental con sede en Nueva York, Estados Unidos, cuya misión es la de luchar contra la explotación laboral mediante la promoción de la justicia móvil para los migrantes transnacionales, a través de una red transfronteriza de recursos y defensores de los derechos de los trabajadores.

Uno de los retos identificados por Global Workers es el de la obtención de justicia en México para los trabajadores migrantes mexicanos que han sufrido abusos por parte de reclutadores y de empleadores extranjeros dentro del marco del programa de visas de trabajo de los Estados Unidos, y de los programas bilaterales de trabajo migrante celebrados con Canadá.

El objetivo de este reporte es el de determinar si el Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente en México (“LFT”), el cual regula la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana, constituye un recurso jurídico viable y efectivo en situaciones en las cuales las normas mínimas contenidas en dicho precepto son violadas en perjuicio del trabajador, ya sea por los reclutadores individuales, las agencias de colocación, el empleador extranjero o el Gobierno Mexicano.

### El Reclutamiento de los Trabajadores Mexicanos al Extranjero

Típicamente el reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en los Estados Unidos es llevado a cabo ya sea por reclutadores individuales (es decir, por personas físicas, generalmente trabajadores o ex trabajadores de un patrón estadounidense, o colegas, parientes o amigos de dicho trabajador o ex trabajador, en sus comunidades de origen) o por agencias privadas estadounidenses. Un gran número de estos trabajadores son víctimas de fraude por parte de sus reclutadores, o de abusos laborales por parte de sus empleadores estadounidenses, particularmente en el sector agrícola.

En la medida en que operan en territorio mexicano, estos reclutadores tienen el carácter jurídico de “agencias de colocación” y están por lo tanto sujetos a las obligaciones y sanciones establecidas por los Artículos 539-E y 539-F de la LFT y por el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Si bien la Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”) del Gobierno Federal Mexicano tiene la responsabilidad de vigilar que la colocación de trabajadores sea llevada a cabo por individuos y agencias que cuenten con el permiso legal para operar y cumplan con las demás disposiciones legales aplicables, la realidad es que no existe una vigilancia efectiva. Por desgracia, los reclutadores se han valido de la clandestinidad para evadir la vigilancia del Estado, situación que se ha recrudecido en los últimos años con la infiltración del crimen organizado al negocio del reclutamiento en México.

Por otra parte, el reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en Canadá dentro del marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-

---

Canadá (“PTAT”) es llevado a cabo por el Servicio Nacional de Empleo (“SNE”) de la STPS. Información oficial sugiere que el SNE también ha estado a cargo de ciertos aspectos del reclutamiento de trabajadores mexicanos para ciertas ocupaciones dentro del Proyecto Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá. Además de sufrir diversos abusos por parte de los empleadores agrícolas canadienses, los trabajadores migrantes mexicanos han sido privados de las protecciones otorgadas por la legislación mexicana como resultado de la negociación e implementación del PTAT por los Gobiernos de México y Canadá, los cuales han pretendido hacer prevalecer por completo a las leyes canadienses.

## **Las Opciones Legales**

Si bien existen mecanismos administrativos y judiciales a los cuales podrían recurrir los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos y en Canadá para reclamar sus derechos, la posibilidad de que dichos trabajadores demanden a sus patrones de manera exitosa ante los tribunales del país donde prestaron sus servicios se ve complicada por una serie de factores que incluyen las barreras lingüísticas y el status migratorio del trabajador, la escasez de programas que faciliten la representación jurídica económica o gratuita, y principalmente el hecho de que el trabajador eventualmente deberá regresar a México.

Ante esta situación, Global Workers ha contemplado la posibilidad de utilizar el Artículo 28 de la LFT para reivindicar los derechos de los trabajadores migrantes mexicanos ante los tribunales laborales mexicanos, como parte de su mandato promotor de la justicia móvil para los trabajadores migrantes transnacionales. Otras organizaciones no gubernamentales y académicos estadounidenses comparten este interés, derivado en parte de los importantes derechos que el Artículo 28 consagra.

## **El Alcance Jurídico del Artículo 28 de la LFT**

El Artículo 28 de la LFT establece las normas que se observarán en la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana. Su fundamento constitucional se encuentra en la fracción XXVI del Apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Artículo 28 de la LFT tiene como su precursor directo al Artículo 29 de la antigua LFT del año 1931, cuya observancia fuera demandada por el Gobierno Mexicano durante la negociación del acuerdo bilateral entre México y los Estados Unidos respecto del Programa Bracero de los años cuarentas. El Artículo 28 de la actual LFT es una disposición jurídica relativamente obscura que aunque estudiada brevemente en las escuelas de Derecho, parece haber tenido poca o nula aplicación en la práctica.

Conforme al Artículo 28, fracciones I-IV de la LFT, al momento de la contratación el patrón extranjero deberá: (i) hacer constar por escrito las condiciones de trabajo requeridas por los Artículos 25 y 28, fracción I de la LFT; (ii) señalar domicilio dentro de la República Mexicana para todos los efectos legales; (iii) someter el contrato de trabajo a la aprobación del tribunal laboral (la Junta de Conciliación y Arbitraje competente), a fin de que se determine la validez del mismo y de que se fije el monto de fianza o

---

depósito suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas; (iv) depositar la fianza o constituir el depósito que sea señalado por la Junta en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe; y (v) solicitar visa que autorice al trabajador a trabajar en el país de que se trate, ante las autoridades consulares de ese país.

Los anteriores requisitos están diseñados para: (i) garantizar que las condiciones de trabajo acordadas sean consistentes con los estándares mínimos establecidos por la LFT; (ii) otorgar jurisdicción a la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto de violaciones a dichas condiciones de trabajo cometidas fuera del territorio nacional; y (iii) evitar las dificultades procesales trasfronterizas que derivan de intentar notificar a un patrón demandado en el exterior, y más aún, de ejecutar un laudo condenatorio sobre bienes localizados fuera del territorio mexicano.

Luego de la contratación y durante el curso de la relación laboral en el extranjero, el patrón extranjero deberá, conforme al Artículo 28, fracción I, incisos (b)-(d) de la LFT: (i) asumir de manera exclusiva los gastos de transporte, repatriación, traslado y alimentación del trabajador, y en su caso de su familia, así como gastos relativos a inmigración; (ii) pagar al trabajador el salario convenido de manera íntegra y sin deducciones por conceptos de transporte, repatriación, traslado, alimentación o inmigración; (iii) indemnizar al trabajador por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala la LFT, por lo menos; (iv) proporcionar en el centro de trabajo o en lugar cercano vivienda decorosa e higiénica; y (v) cumplir con cualesquiera otras obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, incluyendo las requeridas por el Artículo 25 de la LFT. Asimismo, el trabajador mexicano tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país donde esté prestando sus servicios. Dado su carácter extraterritorial, el Artículo 28 de la LFT ofrece, en teoría, un valioso mecanismo para la protección de los trabajadores mexicanos en el extranjero, en especial de aquéllos que se desempeñan en los sectores agrícolas de los Estados Unidos y Canadá. Sin embargo, la presente investigación ha dejado en claro que el Artículo 28 de la actual LFT es letra muerta, a diferencia de su precursor, el Artículo 29 de la antigua LFT de 1931.

Nos ha sido imposible encontrar una sola instancia en la cual el Artículo 28 de la actual LFT haya sido aplicado. El único caso judicial del cual tenemos conocimiento concluyó con una resolución dictada en 1995 por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual negó la aplicabilidad del Artículo 28 y declaró la incompetencia de la Junta en base a que las partes no se habían sometido a dicho precepto. Esta resolución, inconsistente con la letra y el espíritu de la LFT, pretende dejar la aplicabilidad del Artículo 28 de la LFT al arbitrio de las partes, no obstante que se trata de una norma de orden público. En el Derecho Mexicano, las normas de orden público son de carácter imperativo y no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares, siendo los derechos que generan irrenunciables conforme a los Artículos 5° y 33 de la LFT. La resolución judicial del Tercer Tribunal Colegiado vulnera así la integridad de la ley laboral mexicana al legitimar los intentos patronales de sustraerse de la aplicación obligatoria de los Artículos 28 de la LFT y 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución. En todo caso, la resolución del Tribunal Colegiado no es más que una tesis aislada que no constituye precedente obligatorio.

---

A pesar de las buenas intenciones del legislador federal, las principales limitaciones del Artículo 28 de la LFT consisten en:

- la interpretación restrictiva que le ha dado el Tercer Tribunal Colegiado;
- el abandono por parte del Gobierno Mexicano de su obligación de cumplir y hacer cumplir el Artículo 28;
- la postura del Gobierno Mexicano en el sentido de que el Artículo 28 no le es aplicable al PTAT, y de que las leyes canadienses prevalecen tratándose de cualquier disputa entre el trabajador mexicano y el patrón extranjero; y
- el hecho de que el cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Artículo 28 depende por completo de la buena fe del patrón.

### **Nuestro Análisis del Artículo 28 de la LFT**

Ante tan sombrío panorama, el presente reporte pretende proporcionar una guía sobre los procedimientos mediante los cuales podría hacerse valer el Artículo 28 de la LFT, con especial atención a los desafíos arriba mencionados. Con ese fin, se plantean tres posibles escenarios en relación al cumplimiento del precepto en comento. En cada uno de esos tres escenarios, se presentan los demandados potenciales, las autoridades competentes, los procedimientos aplicables y las sanciones potenciales, con atención a los posibles obstáculos prácticos y jurídicos.

El primer escenario consiste en situaciones en las cuales el patrón extranjero, por sí o a través de un reclutador individual o de una agencia de colocación, ha contratado a trabajadores mexicanos cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 28, pero no con las prestaciones debidas. En la práctica, éste parecería ser un escenario sumamente raro del cual no tenemos conocimiento.

El segundo escenario consiste en situaciones en las cuales el patrón extranjero, por sí o a través de un reclutador individual o agencia de colocación, ha contratado a trabajadores mexicanos ignorando por completo el Artículo 28, para luego incumplir las prestaciones debidas. Este escenario es típico del reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en los Estados Unidos. A fin de hacer valer este precepto, el trabajador tendría que presentar demanda laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de plazo no mayor de un año, señalando domicilio en el que pueda notificarse del juicio al patrón extranjero como parte demandada. En este supuesto, existe el riesgo de que la Junta aplique la tesis aislada del tribunal colegiado de circuito mencionado a fin de declararse incompetente, en base a que la contratación no se llevó a cabo de conformidad con el Artículo 28. Pero incluso asumiendo que la Junta se declare competente para conocer del asunto, hacer valer el Artículo 28 en este segundo escenario podría presentar serias dificultades prácticas y jurídicas: no sólo se carecería de domicilio en México donde emplazar al patrón extranjero, sino también de bienes ubicados en territorio nacional sobre los cuales ejecutar un laudo condenatorio. Como consecuencia, sería necesario notificar al patrón en el extranjero mediante despacho librado por la Junta y transmitido a las autoridades jurisdiccionales estadounidenses a través de los canales diplomáticos apropiados. Asimismo, los documentos extranjeros deberían presentarse debidamente legalizados y traducidos al español por perito traductor oficial, requisito que demoraría la marcha del

---

procedimiento. Además de complicados, estos trámites transfronterizos son lentos y requieren de la intervención y cooperación de numerosas autoridades nacionales y extranjeras, demorando aún más el típicamente lento procedimiento laboral mexicano.

El tercer escenario consiste en situaciones en las cuales un patrón canadiense ha contratado a trabajadores mexicanos dentro del marco del PTAT, mediante un contrato tipo o de adhesión negociado por los gobiernos de ambos países y presuntamente regido por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté empleado el trabajador. Este contrato tipo contiene cláusulas que contravienen abiertamente las condiciones de trabajo requeridas por los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución y 28 de la LFT, al obligar, por ejemplo, a que el trabajador reembolse al patrón “los costos relacionados con el transporte aéreo y la tramitación del permiso de trabajo” mediante deducciones regulares de la paga recibida.

Es respecto de los trabajadores mexicanos que laboran en Canadá que el Gobierno Mexicano ha demostrado con mayor claridad su nula voluntad de cumplir y hacer cumplir los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución y 28 de la LFT. El Gobierno Mexicano ha violado estos preceptos: (i) al negociar y celebrar un memorándum de entendimiento con Canadá que los ignora por completo; (ii) al administrar el PTAT y en particular, al reclutar a trabajadores para el mismo, ignorando los requisitos del Artículo 28; (iii) al negociar, redactar y utilizar el contrato tipo en la fijación de condiciones de trabajo que violan los Artículos 123 constitucional y 28 de la LFT; y (iv) al adoptar la postura de que el Derecho Canadiense prevalece en caso de disputa entre el patrón canadiense y el trabajador mexicano, no obstante el carácter imperativo de los Artículos 123 de la Constitución y 28 de la LFT.

A su regreso a México, el trabajador tiene la posibilidad teórica de presentar demanda laboral ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en contra del patrón canadiense, a fin de hacer valer las prestaciones que se le deben con base en el Artículo 28 de la LFT. Sin embargo, existe el riesgo de que la Junta aplique la tesis aislada del tribunal colegiado de circuito a fin de declararse incompetente, argumentando que la relación laboral está regida no por el Artículo 28, sino por los términos del contrato tipo.

Tratándose del segundo y tercer escenarios, incluso asumiendo que la Junta se declare competente para conocer del asunto, existe incertidumbre sobre las probabilidades de éxito de un procedimiento laboral tendiente a hacer valer el Artículo 28 de la LFT dada la falta de precedentes judiciales. También existe incertidumbre respecto de la viabilidad de una demanda laboral en contra del reclutador con base en los Artículos 12 al 15 de la LFT (que establecen cuándo un reclutador tiene el carácter de “patrón intermediario” y es por lo tanto responsable de las obligaciones laborales). Para que estas disposiciones sean aplicables, los hechos del caso deberían apoyar la conclusión de que el reclutador tiene el carácter jurídico de patrón (y no sólo de intermediario), conclusión que parece dudosa dados los esquemas típicos de reclutamiento al exterior de los que tenemos conocimiento. No obstante estas incertidumbres, nos atrevemos a adelantar que las probabilidades de éxito se ven reducidas en vista de la tesis aislada del tribunal colegiado de circuito mencionado, de los obstáculos procesales transfronterizos, de la falta de independencia e imparcialidad

---

de las juntas de conciliación y arbitraje, y, tratándose de trabajadores sujetos al PTAT, de los intereses políticos y económicos en juego.

Existen procedimientos alternativos a los que podría recurrirse potencialmente en conjunción con, o en lugar de, un procedimiento laboral tendiente a hacer valer el Artículo 28. Estos procedimientos, que incluyen quejas en contra de los reclutadores individuales y agencias así como demandas de amparo indirecto en contra de diversas entidades del Gobierno Federal Mexicano, podrían servir como medios de presión dentro de una estrategia de cambio gradual. Las siguientes son una serie de recomendaciones dirigidas a los defensores de los derechos de los trabajadores.

## **Recomendaciones**

Las siguientes recomendaciones se limitan a procedimientos legales ante autoridades mexicanas. Las mismas podrán adoptarse de manera individual o conjunta, simultánea o consecutiva, dependiendo de la estrategia y objetivos de la organización u organizaciones de que se trate.

Es importante tener en cuenta que, como regla general, los procedimientos jurisdiccionales en México no resultan en resoluciones que constituyan precedente legal de aplicación general. Existe, sin embargo una excepción: cuando el asunto se litigue ante los juzgados federales por vía de amparo, y el mismo resulte en sentencia definitiva que, a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sea de importancia suficiente como para constituir tesis aislada y, en su momento, jurisprudencia firme.

### **1. Recomendaciones Relativas a Casos de Trabajadores Mexicanos Reclutados para Laborar en los Estados Unidos**

- (a) Búsqueda de un caso paradigmático de violación del Artículo 28 de la LFT en perjuicio de un trabajador mexicano que haya laborado en los Estados Unidos, y presentación de demanda laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Un caso paradigmático será aquél que no sólo reúna características fácticas y jurídicas idóneas, sino que también cuente con un trabajador que, por sus circunstancias, no esté expuesto a represalias consistentes en despido o inclusión en una lista negra.
- (b) Presentación de denuncia en contra del reclutador o enganchador ante la Inspección del Trabajo de la STPS de manera simultánea o como alternativa al juicio laboral, por violaciones a diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, con énfasis en la aplicación de multas (siempre y cuando la presentación de esta denuncia no presente riesgos a la vida e integridad personal del trabajador o de los defensores involucrados).



---

## **2. Recomendaciones Relativas a Casos de Trabajadores Mexicanos Reclutados para Laborar en Canadá**

- (c) Búsqueda de un caso paradigmático de violación del Artículo 28 de la LFT en perjuicio de un trabajador mexicano que haya laborado en Canadá dentro del marco de uno de los programas bilaterales de trabajo migrante entre México y Canadá, y presentación de demanda laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- (d) Estudio a fondo, con la asistencia de un especialista en Derecho Constitucional y de Amparo, de la procedencia de un juicio de amparo indirecto en contra de actos de las autoridades federales mexicanas que violen el Artículo 16 de la Constitución en relación con los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, y 28 de la LFT.
- (e) De ser procedente el juicio de amparo, búsqueda de un caso paradigmático y presentación por el trabajador afectado de demanda de amparo indirecto ante el juez de distrito competente, en contra de diversos actos de autoridad relativos a la negociación y administración del PTAT, en contra de la STPS, el SNE, la SRE y cualquier otra autoridad responsable de la violación del Artículo 16 de la Constitución en relación con los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, y 28 de la LFT.
- (f) De ser exitoso el juicio de amparo:
  - i. Utilizar la sentencia que otorgue el amparo como herramienta en el cabildeo que se haga del Gobierno Mexicano, en particular de la STPS y de la SRE, a fin de que el mismo inicie negociaciones inmediatas con el Gobierno Canadiense para la armonización del contrato tipo o de adhesión con los requisitos del Artículo 28 de la LFT; y/o
  - ii. Continuar promoviendo juicios de amparo indirecto con base en los mismos argumentos jurídicos, presentados por otros trabajadores afectados, a fin de ejercer presión en los juzgados como parte de una estrategia coordinada de cabildeo del Gobierno Mexicano.

## **3. Recomendaciones Estratégicas**

- (g) Fomentar redes y realizar trabajos articulados para la defensa, promoción y difusión de los derechos de los trabajadores, especialmente en la adopción de las recomendaciones anteriores, entre las distintas organizaciones dedicadas a la defensa de los trabajadores migrantes, abogados y académicos en México, Estados Unidos y Canadá, en especial aquellos que han demostrado interés en la utilización del Artículo 28 de la LFT.





---

## **El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México: ¿Protege o no a los mexicanos?**

Alcance jurídico del Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México en la protección de los trabajadores mexicanos que prestan servicios fuera de la República

---

©2012 Global Workers Justice Alliance  
New York, EE.UU.

---

## I. Sobre el Mandato de Global Workers Justice Alliance

Global Workers Justice Alliance (Alianza de Justicia para los Trabajadores Globales o “Global Workers”) es una organización no gubernamental con sede en Nueva York, Estados Unidos. Su misión es la de luchar contra la explotación de los trabajadores mediante la promoción de la *justicia móvil*, para los migrantes transnacionales, a través de una red transfronteriza de recursos y defensores de los trabajadores. Global Workers acuñó el término “justicia móvil” para definir el derecho y la capacidad de los trabajadores migrantes transnacionales de acceder a la justicia en los países de empleo aún después de haber regresado a sus países de origen.

Una de las maneras en las cuales Global Workers intenta lograr que los trabajadores migrantes tengan acceso a la justicia móvil es a través de la *Red de Defensores de Global Workers*. Global Workers empodera a organizaciones ya existentes en los países de origen para que sirvan de recursos para los trabajadores migrantes, y en particular, para que faciliten sus asuntos legales en asociación con defensores en los países de empleo. A través de esta red, los migrantes que están de regreso en su país de origen y que han sufrido explotación en el país de empleo ya no están forzados a abandonar sus derechos simplemente porque desean volver a casa.

Global Workers actualmente tiene programas en México y Guatemala como países de origen, y en los Estados Unidos y Canadá como países de empleo. Uno de los retos identificados por Global Workers en la defensa de trabajadores migrantes mexicanos es el de la obtención de justicia en México respecto de los reclutadores individuales y/o de las agencias de colocación que reclutan a trabajadores migrantes en territorio mexicano para que presten servicios a empleadores extranjeros dentro del marco de programas bilaterales de trabajo migrante celebrados con Canadá, y del programa de visas de trabajo de los Estados Unidos.

## II. Introducción

El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) vigente en México<sup>1</sup> establece las normas que se observarán en la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana, con especial énfasis en los requisitos que deberán cumplirse al momento de la contratación. Esta es una disposición jurídica relativamente obscura que aunque estudiada brevemente en las escuelas de Derecho, parece haber tenido poca aplicación en la práctica.

El objetivo del presente trabajo es el de determinar si el Artículo 28 de la LFT constituye un recurso jurídico viable en situaciones en las cuales las normas mínimas contenidas en dicho precepto son violadas por los reclutadores individuales, las agencias de colocación, el empleador extranjero o el Gobierno Mexicano. A fin de responder a esta pregunta, intentaremos explorar la manera en que el Artículo 28 ha sido aplicado en la

---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Abril de 1970. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Junio de 2011. Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

---

práctica y en particular, examinaremos el procedimiento para su aplicación así como su alcance jurídico, limitaciones y grado de eficacia.

A lo largo de las siguientes páginas, discutiremos el contexto económico en el que los trabajadores migrantes mexicanos toman la decisión de buscar fortuna en el exterior, reclutados por reclutadores individuales o por agencias de colocación que operan en gran medida en la clandestinidad. Este contexto está determinado por la globalización económica, y en particular, por las políticas neoliberales de flexibilización laboral y de desregulación total de las relaciones laborales. Asimismo, examinaremos el papel de los reclutadores individuales y las agencias de colocación y el grado de regulación al que están sujetas, antes de entrar al análisis del marco jurídico mexicano aplicable a los trabajadores mexicanos en el extranjero.

El presente trabajo está dirigido de manera principal a defensores de los derechos de los trabajadores migrantes tanto en México como en los Estados Unidos y en Canadá. Su objetivo último es el de proporcionarles el conocimiento necesario para establecer si las disposiciones del Artículo 28 de la LFT son letra muerta, o si por el contrario, constituyen un mecanismo subutilizado del cual puedan avalarse como parte de su arsenal jurídico mexicano.

### **III. Consecuencias de la Globalización en Materia Laboral en México**

#### **1. Flexibilidad, Desregulación y Precariedad en las Relaciones Laborales**

El término globalización cuenta con infinidad de definiciones, muchas de las cuales se enfocan a la dimensión económica del fenómeno. Por ejemplo, para el economista Paul Krugman, la globalización es “una frase ‘comodín’ utilizada para referirse al creciente comercio mundial, a los crecientes vínculos entre los mercados financieros de distintos países, y a las muchas otras formas en las que el mundo se está convirtiendo en un lugar más pequeño.”<sup>2</sup> De forma similar, al referirse a la globalización, el ex Economista-en-Jefe del Banco Mundial, Joseph Stiglitz, se ha enfocado de manera aún más específica a “la remoción de las barreras al libre comercio y a la integración más cercana de las economías nacionales.”<sup>3</sup> Dada la prevalencia del aspecto económico en la definición de globalización, hay quienes identifican a la globalización con el neoliberalismo.<sup>4</sup>

El argumento avanzado por los teóricos de la globalización económica y del neoliberalismo es que, a fin de poder competir en la economía global, los países deben definir una nueva estructura económica y productiva que permita no solo la adaptación continua y rápida de los medios de producción, sino también la reducción de los costos laborales. Esa nueva estructura económica y productiva está fincada en la flexibilidad laboral, la cual, de acuerdo con el Profesor de Derecho del Trabajo Rafael F.

---

<sup>2</sup> MacGillivray 2006:5.

<sup>3</sup> MacGillivray 2006:5.

<sup>4</sup> Mooney y Evans 2007:177.

---

Alburquerque, “se contrapone al concepto protector del derecho del trabajo.”<sup>5</sup> Dicho de otro modo, la flexibilidad laboral compromete la integridad de los derechos conquistados por los trabajadores.<sup>6</sup> Alburquerque advierte que “[p]ara la corriente neoliberal, es necesario desarticular el proteccionismo laboral para que las fuerzas del mercado operen libremente, pues de lo contrario será difícil la creación de nuevos puestos de trabajo.”<sup>7</sup>

La flexibilidad laboral en términos generales y a nivel mundial beneficia solamente a la clase patronal, pues permite acciones unilaterales que ofrecen mayor margen de administración, disponibilidad de recursos humanos (aprovechándose del desempleo), e intervención en la vida sindical, entre otras.

La flexibilidad laboral no puede entenderse sin la desregulación. Como señala Alburquerque, en Latinoamérica la flexibilidad laboral es sinónimo de desregulación, entendida como “la abrogación pura y simple de los beneficios laborales que existen en la actualidad.”<sup>8</sup> En el marco de la globalización económica, el neoliberalismo ha considerado a los derechos de los trabajadores como obstáculos para la expansión mercantil. Es por ello que los dictados regulatorios y de reforma estructural de carácter neoliberal de las instituciones financieras internacionales<sup>9</sup> (de los cuales no está exento México), cuentan con un componente de reforma laboral dirigido a eliminar la rigidez de las protecciones laborales.

A lo largo de los años, ha habido diversos intentos de reforma legislativa en materia laboral tendientes a instituir la flexibilidad laboral, poniendo así en peligro los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, la llamada Ley Abascal del año 2002, impulsada por el ex Secretario del Trabajo José Carlos María Abascal Carranza, pretendía socavar “el trabajo a tiempo completo con salario y prestaciones completas,”<sup>10</sup> mediante el establecimiento de diversas fórmulas que fragmentarían el trabajo,<sup>11</sup> volviéndolo “inseguro y precario.”<sup>12</sup> Asimismo, la Ley Abascal habría facilitado y abaratado los despidos,<sup>13</sup> además de reafirmado el control del gobierno sobre los sindicatos y la contratación colectiva.<sup>14</sup> Sin embargo, esta reforma no se convirtió en ley.

---

<sup>5</sup> Alburquerque 2003:51.

<sup>6</sup> Herrera 1966:16.

<sup>7</sup> Alburquerque 2003:51.

<sup>8</sup> Alburquerque 2003:51.

<sup>9</sup> México ha adoptado políticas neoliberales de liberalización de los mercados, privatización y flexibilidad mediante reformas jurídicas estructurales fincadas en los dictados del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, y en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, y a través de medidas que incluyen: la privatización de empresas estatales, la introducción de la inversión extranjera directa, y en general, la implementación de proyectos económicos que benefician solamente a extranjeros y/o a algunos socios nacionales.

<sup>10</sup> Rendón Corona 2003:35.

<sup>11</sup> Estas fórmulas o modalidades de nueva creación serían: (a) el trabajo por temporada (“jornada discontinua para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o año”); (b) los contratos de capacitación inicial hasta por tres meses; y (c) los contratos de prueba (“hasta por 30 días para el trabajador común, y de tres meses para técnicos y ejecutivos”). Rendón Corona 2003:35.

<sup>12</sup> Rendón Corona 2003:35.

<sup>13</sup> Rendón Corona 2003:35.

<sup>14</sup> Rendón Corona 2003:35.

---

Años después, en Enero de 2007, el Presidente Felipe Calderón instituyó el Programa Primer Empleo, cuyo objetivo era el de promover la creación de empleos formales y permanentes para trabajadores jóvenes, mediante el subsidio gubernamental de las cuotas de seguridad social, durante el primer año de empleo.<sup>15</sup> Críticos del programa señalan que el mismo no promueve la seguridad en el trabajo, dado que los empleadores participantes en el programa sólo están obligados a mantener los empleos por un período de entre 10 y 21 meses continuos.<sup>16</sup>

Posteriormente, el 18 de Marzo de 2010, el Partido Acción Nacional (“PAN”) presentó una iniciativa de reforma laboral que respondía a los intereses de los dueños del mercado y que contaba con el apoyo abierto del Secretario del Trabajo Javier Lozano Alarcón. A esta iniciativa se le conoció como Iniciativa Lozano. De manera directamente relevante al presente estudio, la Iniciativa Lozano proponía reformas y adiciones al Artículo 28 de la LFT relativo a la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.<sup>17</sup> Este punto será analizado más adelante.

La iniciativa de reforma laboral más reciente es la del Partido Revolucionario Institucional (“PRI”), presentada ante el Congreso de la Unión el 10 de Marzo de 2011,<sup>18</sup> y respaldada por el Partido Acción Nacional (“PAN”). De acuerdo con el reconocido abogado laboralista Néstor de Buen, esta iniciativa, a la cual califica de “avance empresarial,” es “copia” de la iniciativa de reforma laboral presentada por el PAN el año pasado.<sup>19</sup> De ser exitosa, la iniciativa de reforma del PRI erosionaría gravemente las protecciones laborales existentes especialmente en materia de contratación individual, mediante la legitimación de violaciones a los derechos laborales, tales como la subcontratación o “outsourcing” (cuando una empresa contrata trabajadores pero los pone a disposición de otra),<sup>20</sup> los contratos de prueba y de capacitación inicial, y las renunciaciones en blanco, entre otras.<sup>21</sup> Asimismo, la reforma reduciría las indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores en casos de despido injustificado, permitiría la determinación unilateral de salarios, y otorgaría la libertad “de ajustar los horarios de trabajo, prescindiendo de que estén estipulados en un convenio, permitiendo así a los empleadores hacer cambios diariamente, basándose en las necesidades de

---

<sup>15</sup> DECRETO que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo (2007) Diario Oficial de la Federación, Instituto Mexicano del Seguro Social. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/23072FE5-D18A-43DE-B71A-C78FF894DD1A/0/DOF23ENERO2007IMSS.pdf>

<sup>16</sup> Gómez Mena 2007.

<sup>17</sup> Iniciativa Que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el diputado José Gerardo de los Cobos Silva, PAN; a nombre propio y de diversos diputados del PAN. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Gaceta Parlamentaria, número 2971-VI, jueves 18 de marzo de 2010, en línea: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2010/mar/20100318-VI.doc>

<sup>18</sup> Iniciativa Que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por los diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados PRI. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Gaceta Parlamentaria, número 3218-II, jueves 10 de marzo de 2011, en línea: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2011/mar/20110310-II.html#Iniciativa5>

<sup>19</sup> Martínez 2011.

<sup>20</sup> La subcontratación facilita la evasión de prestaciones laborales mediante el ocultamiento del verdadero patrón. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) advierte que “[l]as propuestas relativas a la subcontratación permitirían a los empleadores eludir sus responsabilidades, impidiéndoles a los trabajadores la seguridad de empleo, el derecho de afiliarse a un sindicato, la posibilidad de negociar salarios justos y el acceso a disposiciones de seguridad social.” Gardner 2011.

<sup>21</sup> Olivares Alonso 2011.

---

producción.”<sup>22</sup> A diferencia de la Iniciativa Lozano, la iniciativa del PRI no propone reformas y adiciones al Artículo 28 de la LFT.

Cabe señalar que independientemente de la aprobación de estas iniciativas de reforma laboral, los empleadores se encuentran ya operando en base al paradigma de la flexibilidad, erosionando en la práctica los derechos de los trabajadores. El impulso de iniciativas de reforma como la del PRI amenaza con lograr eventualmente la desregulación formal y total de las relaciones laborales en México, legitimando así las prácticas flexibles del sector empresarial y consolidando la precariedad en el empleo.

El fenómeno de la flexibilización laboral está ceñido al discurso del progreso y de una economía generadora de empleos. Sin embargo, la pregunta que debemos hacernos es, ¿qué tipo de empleos se están generando y de qué calidad son los mismos? En este sentido, la flexibilidad y la desregulación laborales tienen como consecuencia inevitable la precarización en las relaciones de trabajo, definida como el establecimiento de modalidades laborales en las cuales el trabajador tiene poca o nula seguridad en el trabajo, no disfruta de prestaciones o pensión algunas, y está sujeto a jornadas de trabajo irregulares que caen por debajo de la jornada de tiempo completo.<sup>23</sup> Dicho de otra forma, la precarización en las relaciones de trabajo imposibilita el acceso a los beneficios sociales fincados en el modelo tradicional de trabajo permanente y de tiempo completo.

Un académico explica que “[s]i todo el trabajo se convierte en temporal y por tiempo parcial, desaparece toda posibilidad de estabilidad en el empleo, y con ella los derechos al salario, la jubilación y demás prestaciones ligadas al tiempo completo” y a la antigüedad.<sup>24</sup> Otras consecuencias de la precarización son el decrecimiento del poder adquisitivo, el aumento del desempleo y el fortalecimiento de las actividades informales.

Una reforma legislativa consagratoria de la flexibilidad laboral promovería mayor precarización en el empleo y agravaría sin duda la ya muy difícil situación económica que obliga a miles de mexicanos a buscar fortuna en el extranjero. Pese a las promesas asociadas con el libre comercio, el empleo precario ha aumentado notoriamente en México desde la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (“TLCAN”) el 1° de Enero de 1994. El desempleo y la falta de oportunidades de trabajo remuneradoras en México ha incrementado la demanda de oportunidades de trabajo en el extranjero. El acceso a estas oportunidades de trabajo está controlado en gran medida por reclutadores individuales y agencias de colocación que operan al margen de la legalidad y promueven empleos precarios en el extranjero. Antes de proceder al estudio de las prácticas de los reclutadores individuales y de las agencias de colocación así como del marco jurídico que les es aplicable, es oportuno explorar el panorama económico de la clase trabajadora en México.

---

<sup>22</sup> Gardner 2011.

<sup>23</sup> Sack, Phillips, y Leal-Neri 2010:233 y siguientes.

<sup>24</sup> Rendón Corona 2003:36.

---

## 2. La Situación Económica de la Clase Trabajadora en México

A nivel mundial, uno de los problemas que aqueja a millones de personas es el desempleo.<sup>25</sup> A pesar de la promesa de que el TLCAN mejoraría las condiciones de vida en México mediante un crecimiento económico más rápido y la creación de mejores empleos, resulta evidente a quince años de distancia, que la inequidad social en México ha aumentado y que el empleo precario se encuentra a la alza. Un académico sugiere que la “carrera hacia el fondo” impulsada por los bajos salarios de la mayoría de los trabajadores mexicanos “ha traído beneficios solamente a las grandes compañías, al sector financiero, y a una reducida capa de trabajadores administrativos y profesionales que ganan altos salarios.”<sup>26</sup>

Asimismo, la liberalización del comercio agrícola con los Estados Unidos y Canadá ha devastado al campo mexicano, resultando en una pérdida grande y sostenida de empleos. Por ejemplo, entre 1991 y 2000, se perdieron 1.013 millones de empleos entre los productores de maíz y 142,000 empleos entre los productores de flores y frutas.<sup>27</sup> Por otro lado, aunque el empleo no agrícola ha crecido desde la entrada en vigor del TLCAN, la mayoría de los nuevos empleos han sido precarios, muchos de ellos con bajos salarios en maquiladoras.<sup>28</sup>

La falta de oportunidades de trabajo remuneradoras en México ha resultado en que parte de la Población Económicamente Activa (“PEA”)<sup>29</sup> busque ser reclutada para trabajar fuera del país. Un gran número de esos migrantes proviene del campo mexicano. A este respecto, la población rural desplazada por el desempleo (un sexto de los trabajadores agrícolas empleados a principios de los años noventas), migra a cualquier lugar donde haya trabajos, ya sea en otros estados de la República o fuera del país.<sup>30</sup>

En el censo del 2010, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (“INEGI”) señaló que 2.48 millones de personas se encontraban desempleadas,<sup>31</sup> y que la tasa de desocupación a nivel nacional, en el mes de diciembre, alcanzaba el 4.94% de la PEA, cifra más alta que la registrada en diciembre de 2009.<sup>32</sup> El Secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, ha señalado que el saldo laboral del año 2010 fue positivo, reconociendo que aún no se alcanzan niveles satisfactorios y suficientes en

---

<sup>25</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que el desempleo mundial se ubica en 205 millones de desempleados en 2010. International Labor Office, Global Employment Trends 2011. Disponible en línea:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150440.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf)

<sup>26</sup> Salas 2006:33.

<sup>27</sup> Salas 2006:33, 42-43.

<sup>28</sup> Salas 2006:33, 42-43.

<sup>29</sup> Población Económicamente Activa es definida como todas las personas, de ambos sexos, que aportan su mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, las cuales son definidas por el sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas, durante un período de referencia- plazo determinado. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) 2002.

<sup>30</sup> Salas 2006:49.

<sup>31</sup> INEGI 2010.

<sup>32</sup> INEGI 2011:3.



---

materia de salarios y de generación de empleos.<sup>33</sup> Respecto de los índices de empleo a nivel nacional, afirmó que al 30 de Noviembre de 2010 se habían generado 962,000 nuevos empleos, lo que se traduce en un crecimiento del 6.9% en materia de empleo.<sup>34</sup>

En base a lo anterior, parecería a primera vista que la política laboral del Presidente de México, quien se autodenominara “presidente del empleo” durante su campaña presidencial, está funcionando. Sin embargo, las cifras del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México (“UNAM”) parecen contradecir esta autoevaluación. De acuerdo con el Centro, al inicio del gobierno del Presidente Calderón la tasa de desempleo era de 13.2%, en tanto que en la actualidad la población desempleada en México alcanza el 15.4%.<sup>35</sup>

Un artículo del La Jornada publicado en los últimos días del mes de diciembre del 2010 afirma que desde que el Presidente Calderón asumió el poder, 1.05 millones de trabajadores han perdido su empleo, y que adicionalmente, 5.4 millones de desocupados ya no siguen buscando empleo porque consideran que no tienen posibilidades de encontrarlo.<sup>36</sup> Irónicamente, el INEGI no considera a esos 5.4 millones de desocupados como “desempleados” ya que no están buscando trabajo.<sup>37</sup> Por lo tanto, esta metodología pone en entredicho lo afirmado por instituciones gubernamentales acerca de la realidad del desempleo en México.

Por otro lado, aquellos trabajadores que se encuentran empleados no se encuentran necesariamente en empleos estables y bien remunerados. Ante esta situación de precariedad, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos acordó otorgar, para el año 2011, un aumento general de 4.1% a los salarios mínimos<sup>38</sup> de las tres áreas geográficas en las que se encuentra dividido el país.<sup>39</sup> De esta forma, a partir del 1° de Enero de 2011, el salario mínimo general para el área geográfica “A” será de 59.82 pesos diarios; para el área geográfica “B,” de 58.13 pesos por día, y para el área geográfica “C,” de 56.70 pesos diarios.<sup>40</sup> Antes de la aprobación de estos salarios mínimos, el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas sugirió que ante la precarización de las condiciones laborales y la pérdida continua del

---

<sup>33</sup> Ortiz S. 2010.

<sup>34</sup> Ortiz S. 2010.

<sup>35</sup> Lozano Arredondo, Lozano Tovar, Lozano Tovar, y Conde Menchaca 2011:8.

<sup>36</sup> González 2010.

<sup>37</sup> Lozano Arredondo, Lozano Tovar, Lozano Tovar, y Conde Menchaca 2011:7.

<sup>38</sup> “Salario Mínimo General Promedio de los Estados Unidos Mexicanos” La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2010.

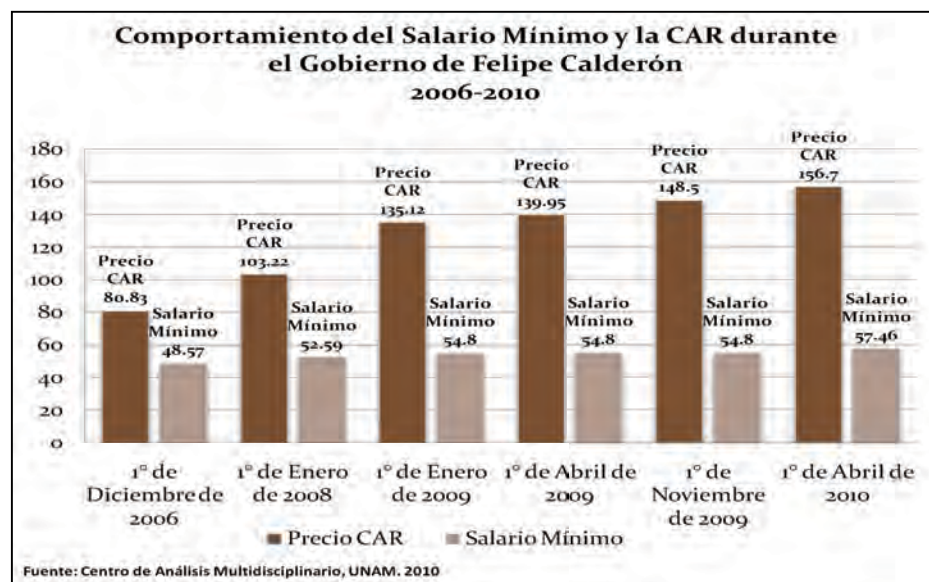
<sup>39</sup> Para efectos de fijación de los salarios mínimos, el territorio del país se encuentra dividido en tres áreas geográficas: El área geográfica “A” incluye a todos los municipios de los estados de Baja California y Baja California Sur, todas las delegaciones del Distrito Federal, y algunos municipios de los estados de Chihuahua, Estado de México, Guerrero, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. El área geográfica “B” está compuesta por algunos municipios de los estados de Jalisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. Finalmente, el área geográfica “C” amalgama a todos los municipios de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, Morelos, Puebla, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, además de todos los municipios no comprendidos en las áreas geográficas “A” y “B” de los estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. Para mayores detalles, véase la tabla titulada “Clasificación de los Municipios por Área Geográfica,” la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2010.

<sup>40</sup> Acosta Córdova 2010.

poder adquisitivo, el ingreso mínimo de los mexicanos debía ser equivalente a cuatro salarios mínimos actuales.<sup>41</sup>

Por desgracia, las familias mexicanas no pueden vivir dignamente con el salario mínimo actual. Peor aún, de las 850 mil personas que pudieron conseguir un empleo formal entre enero y octubre de 2010, “cerca de 808 mil tienen un ingreso de entre menos de 55.77 pesos y 111.54 pesos diarios: de menos de un mínimo hasta dos salarios mínimos.”<sup>42</sup> En este difícil contexto económico, las oportunidades de empleo que se presentan no se desprecian. Aunque muchas veces el trabajador es sabedor de las condiciones indignas a las que tendría que someterse en el trabajo, de los peligros que el mismo implicaría, o de los riesgos asociados con el reclutamiento por reclutadores individuales o agencias que no se encuentran legalmente establecidas, el mismo no tiene más remedio que aceptar el empleo que le es ofrecido con la esperanza de tener una entrada económica para solventar sus necesidades familiares.

La siguiente tabla ilustra el comportamiento del salario y el precio de la Canasta Alimenticia Recomendable (“CAR”), comúnmente conocida como “canasta básica,” desde el inicio del sexenio del Presidente Calderón el 1° de Diciembre de 2006 hasta el 1° de Abril de 2010. Estas estadísticas nos permiten hacer juicios acerca de la situación económica del trabajador en México y de los motivos que lo obligan a emplearse en cualquier trabajo que le sea posible obtener:



(C 1uGf??i D u9??N Cl w

(N) 1uGf??i D u9??N Cl w



---

Estas cifras muestran que a fin de poder adquirir la CAR, al 1° de Abril de 2010 un trabajador requería de 8 horas y 33 minutos de trabajo más que al inicio de la administración Calderonista, el 1° de Diciembre de 2006.

Las tablas anteriores ilustran la relación entre el ingreso de la clase trabajadora y el costo de las necesidades básicas de los mexicanos durante el presente sexenio. El desempleo, además del hecho de que los salarios mínimos no le han mantenido el paso a la inflación y al encarecimiento de la vida, ha obligado a grandes números de trabajadores mexicanos a emplearse en cualquier trabajo a fin de poder satisfacer las necesidades propias y las de sus familias. Habiendo esbozado el panorama económico de la clase trabajadora en México, resulta oportuno analizar el fenómeno del reclutamiento de trabajadores para laborar en el extranjero.

### **3. El Reclutamiento de Trabajadores Mexicanos Para Laborar en el Extranjero**

El reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero es llevado a cabo, en términos generales, por personas físicas (reclutadores individuales), y en menor medida por agencias de colocación, que operan en territorio mexicano al margen de la legalidad, o bien por el Gobierno Mexicano.

A través del reclutamiento se triangula la relación laboral, pues las agencias de colocación “reclutan, seleccionan y venden mano de obra a terceros mediante la propia autorización de los trabajadores,”<sup>43</sup> porque no existe un vínculo laboral directo entre las empresas clientes de las agencias y los trabajadores que éstas les consigue.<sup>44</sup>

A continuación se abordará la normatividad aplicable a los reclutadores individuales y las agencias de colocación, antes de proceder a clasificarlas y a presentar sus prácticas y métodos de reclutamiento. Este estudio nos asistirá en la determinación tanto del papel que juega el Artículo 28 de la LFT, como de su aplicabilidad en la práctica y la viabilidad general del precepto.

#### ***3.a. El Convenio No. 96 de la Organización Internacional del Trabajo***

La Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) se ha preocupado por regular las agencias de colocación a través del Convenio No. 96 Sobre las Agencias Retribuidas de Colocación del año 1949 (“Convenio No. 96”).<sup>45</sup> De acuerdo con el Artículo 1.1.a) del Convenio No. 96, el término “agencia retribuida de colocación” con fines lucrativos le es aplicable a:

[T]oda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras

---

<sup>43</sup> González Rodríguez 2006 (citado en Sánchez 2010).

<sup>44</sup> Sánchez 2010.

<sup>45</sup> Ratificado por México el 1° de Marzo de 1991. Disponible en línea: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C096>

---

publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;

El Convenio No. 96 tiene como objetivo mínimo el de reglamentar las agencias de colocación (Parte III del Convenio).<sup>46</sup> Asimismo, con base en el principio de que los Estados Miembros deberán mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público gratuito del empleo, el Convenio tiene como objetivo adicional el de lograr la supresión progresiva, dentro de un plazo limitado, de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos (Parte II del Convenio).<sup>47</sup> A este respecto, corresponde a los Estados Miembros el indicar en su instrumento de ratificación si aceptan las disposiciones de la Parte II o las de la Parte III.<sup>48</sup>

El Convenio No. 96 fue ratificado por México el 1° de Marzo de 1991. En su instrumento de ratificación, el Estado Mexicano indicó su aceptación de las disposiciones de la Parte III. De esta forma, México se obligó solamente a la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación y no así a la supresión de las mismas. Resulta pertinente hacer referencia a algunas de las disposiciones de la Parte III del Convenio No. 96 a las que se ha obligado el Estado Mexicano.

La Parte III del Convenio No. 96 establece normas relativas a la expedición de licencias o permisos, a la vigilancia a la que estarán sujetas las agencias retribuidas de colocación, y a la aprobación por autoridad competente de las retribuciones que podrán cobrar dichas agencias.<sup>49</sup> De relevancia especial a nuestro estudio es el precepto que establece que las agencias retribuidas de colocación (con y sin fines de lucro), “no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.”<sup>50</sup> Finalmente, el Convenio No. 96 establece que los Estados Miembros que se adhieran a la Parte III deberán establecer sanciones penales apropiadas, e inclusive la cancelación de la licencia para operar, “por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que les dé efecto.”<sup>51</sup>

Es en el contexto de las obligaciones internacionales del Estado Mexicano que procederemos a analizar la legislación mexicana en la materia.

### ***3.b. La Regulación de las Agencias de Colocación de Trabajadores en México***

En México, la prestación del servicio de colocación de trabajadores se encuentra regulada por los Artículos 539-E y 539-F de la LFT y por el Reglamento de Agencias de

---

<sup>46</sup> Véanse los Artículos 10-14 del Convenio No. 96 de la OIT.

<sup>47</sup> Véanse los Artículos 3-9 del Convenio No. 96 de la OIT, y en particular, su Artículo 3.1. La supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos está sujeta a las excepciones delineadas en el Artículo 5 de este Convenio.

<sup>48</sup> Artículo 2.1 del Convenio No. 96 de la OIT.

<sup>49</sup> Artículos 10.a)-c) y 11.a)-b) del Convenio No. 96 de la OIT.

<sup>50</sup> Artículos 10.d) y 11.c) del Convenio No. 96 de la OIT.

<sup>51</sup> Artículo 13 del Convenio No. 96 de la OIT.

---

Colocación de Trabajadores (en adelante, “el Reglamento”), expedido por el Presidente Vicente Fox en Marzo de 2006 (quince años después de la ratificación por México del Convenio No. 96 de la OIT).<sup>52</sup> Estos preceptos constituyen la legislación que le da efecto a la Parte III del Convenio No. 96, y cuya violación deberá sancionarse conforme a su Artículo 13. Los Artículos 539-E y 539-F de la LFT establecen lo siguiente:

Artículo 539-E.- Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

Artículo 539-F.- Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores, y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, el Reglamento define al “servicio de colocación de trabajadores” como “todas las acciones cuyo objeto principal sea el reclutamiento, selección de personal y localización de vacantes, para vincular laboralmente a un trabajador con un empleador o a éste con aquél, bajo cualquier modalidad.”<sup>53</sup> La definición de “servicio de colocación de trabajadores” tiene la amplitud suficiente para incluir el reclutamiento de trabajadores mexicanos para empleos fuera del país.

De acuerdo al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, el servicio de colocación de trabajadores puede ser prestado tanto por reclutadores individuales como por agencias de colocación, de carácter privado o público. En particular, el servicio de colocación de trabajadores puede ser prestado tanto por “agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro” (término que incluye a personas físicas o morales de derecho privado), como por “agencias oficiales y privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos” (término que incluye a personas físicas o morales, dependencias u organismos oficiales).<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> El Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores fue expedido por el Presidente Fox en ejercicio de su facultad reglamentaria, y con fundamento en diversas disposiciones de la legislación federal, particularmente en los artículos 28, 29, 537, fracción II, 538, 539, fracción II, 539-C, 539-D, 539-E y 539-F de la LFT.

<sup>53</sup> Artículo 2, fracción V del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de Marzo de 2006. Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>

<sup>54</sup> Artículo 2, fracciones I y II del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.



---

Dada la generalidad de esta definición, jurídicamente los reclutadores individuales son considerados “agencias de colocación,” estando sujetos por lo tanto a los preceptos del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Sin embargo, el Artículo 3 del mismo Reglamento establece que las oficinas del Servicio Nacional del Empleo (“SNE”) “no serán consideradas como agencias de colocación de trabajadores, para los efectos del presente Reglamento.” El SNE, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”), es responsable del reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en Canadá dentro del marco de los convenios bilaterales celebrados con ese país, mismos que se detallarán más adelante.

Dependiendo de la forma en que hayan sido establecidas, las agencias de colocación pueden clasificarse en legales e ilegales.

### 3.b.i. Las agencias establecidas legalmente

¿Cuántas agencias de colocación legalmente establecidas existen en México? En Abril de 2010 la STPS indicó que hay 295 agencias de colocación que cuentan con constancias de autorización de funcionamiento y registro en el país.<sup>55</sup> De éstas, sólo el 15% carecían de fines lucrativos, pues se trata de agencias de colocación universitarias o pertenecientes a gobiernos municipales o estatales. Dentro del 85% restante se encuentran agencias con fines lucrativos, la mayoría de las cuales no se dedican exclusivamente a ofrecer servicios de vinculación laboral, sino que también ofrecen servicios de administración de nómina (es decir, servicios relativos a la subcontratación de personal, principalmente en áreas operativas, administrativas y de mantenimiento).<sup>56</sup> Tenemos entendido que las agencias a que se refieren estas estadísticas no se dedican al reclutamiento de trabajadores para laborar en los Estados Unidos o Canadá.

La contratación a través de reclutadores individuales y de agencias de colocación muchas veces genera trabajos precarios, ya que los empleos disponibles por esa vía no garantizan estabilidad ni prestaciones laborales.<sup>57</sup> Además, al utilizar los servicios de reclutadores individuales y de agencias de colocación, los empleadores beneficiarios tienen la posibilidad de aumentar o disminuir el número de trabajadores empleados de acuerdo con sus ritmos de producción, sin obstáculos legales importantes y sin el riesgo real de enfrentar procesos judiciales.<sup>58</sup> Esto es posible dado que en muchos casos, el trabajador no llega a conocer directamente a su patrón real debido a que fue contratado por un reclutador individual o agencia y no por la empresa beneficiaria, o porque el trabajador queda bajo las órdenes de otro trabajador de mayor jerarquía.

El Reglamento establece los requisitos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores así como una serie de obligaciones a las que están sujetas las agencias de colocación, incluyendo los reclutadores individuales. Conforme al Artículo 4 del Reglamento, las agencias con fines de lucro deberán obtener autorización

---

<sup>55</sup> Sánchez 2010.

<sup>56</sup> Sánchez 2010.

<sup>57</sup> González Rodríguez 2006 (citado en Sánchez 2010).

<sup>58</sup> González Rodríguez 2006 (citado en Sánchez 2010).

---

previa y registro de funcionamiento a fin de poder comenzar operaciones, en tanto que las agencias oficiales y privadas sin fines de lucro solamente deberán informar a la STPS acerca de su constitución e inicio de funcionamiento, para fines de registro y control.<sup>59</sup> Ambas agencias deben recibir aprobación de sus tarifas o cuotas de recuperación de gastos administrativos por parte de la STPS.<sup>60</sup> Dado que el servicio de colocación será gratuito para los trabajadores, estas tarifas o cuotas de recuperación serán pagadas por los empleadores interesados. Además de las obligaciones de verificación que le son debidas a la STPS, las agencias de colocación (incluyendo los reclutadores individuales) estarán sujetas a las siguientes obligaciones:

- La prestación del servicio de colocación será gratuita para los trabajadores en todos los casos (Artículo 5), quedando prohibido:
  - Cobrar cantidad alguna por cualquier razón o concepto a los solicitantes de empleo (Artículo 5);
  - “Efectuar cualquier cobro a los trabajadores solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios o especie, en forma directa o indirecta, incluyendo los gastos por difusión y propaganda de sus solicitudes de empleo, el costo de cursos de capacitación o adiestramiento o cualquier otro concepto análogo” (Artículo 10, fracción I); y
  - “Convenir directa o indirectamente con los empleadores a los que presten el servicio, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores colocados (Artículo 10, fracción II);
- Las agencias de colocación no podrán establecer distinciones “por motivo de origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas” (Artículo 6);
- Las agencias de colocación deberán:
  - Prestar sus servicios “con pleno respeto a la dignidad de los trabajadores solicitantes de empleo” (Artículo 9, fracción I);
  - “Ser veraces en su publicidad e informar ampliamente a los solicitantes de empleo respecto de las vacantes que se ofrezcan, especificando las características y condiciones del empleo, las cuales harán referencia exclusivamente a las capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada” (Artículo 9, fracción III). Así las cosas, las agencias de colocación tienen prohibido “[o]frecer un empleo ilícito, una vacante inexistente, características o condiciones de empleo falsas y, en general, cualquier acto u omisión que constituya un engaño para el solicitante” (Artículo 10, fracción III);
  - Indicar en la publicidad su nombre o razón social, domicilio, teléfono y el número de autorización y registro de funcionamiento” (Artículo 9, fracción IV);

---

<sup>59</sup> Artículo 4 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

<sup>60</sup> Artículos 19, fracción III, 21 y 23 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.



- “Adoptar las medidas conducentes para que el transporte, alojamiento y alimentación para el traslado de los trabajadores que vayan a laborar en centros de trabajo que se encuentren a una distancia superior a 100 kilómetros del lugar de reclutamiento, sea debidamente proporcionado sin costo alguno para ellos” (Artículo 9, fracción VI); y
- “Vigilar que su personal se abstenga de realizar actos de hostigamiento sexual, así como conductas discriminatorias en agravio de los solicitantes de empleo” (Artículo 9, fracción VIII); y
- Finalmente, las agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro “estarán obligadas a colocar la autorización y registro de funcionamiento en lugar visible para el público, así como la leyenda de que sus servicios son gratuitos para los trabajadores” (Artículo 29).

De manera específica, el Reglamento contiene las siguientes disposiciones relativas al reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero:

Artículo 12. Las agencias de contratación colectiva para la migración de trabajadores mexicanos sólo podrán establecerse en el país previa autorización de la Secretaría de Gobernación, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Población y su Reglamento.

Las agencias de colocación deberán proporcionar a los trabajadores mexicanos que vayan a laborar al extranjero, material informativo sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estarán sujetos, así como sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o Consulados mexicanos en el país que corresponda.

El material informativo a que se refiere el párrafo anterior será elaborado por la Secretaría, en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores.

Artículo 13. Corresponderá a la Secretaría [del Trabajo y Previsión Social]<sup>61</sup> vigilar, dentro del ámbito de su competencia, que en la contratación de nacionales para laborar fuera del país, se cumpla con las disposiciones contenidas en la fracción XXVI del Apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 28 y 29 de la Ley Federal del Trabajo y las aplicables de la Ley General de Población y su Reglamento.

En todo caso, las autoridades competentes vigilarán que las condiciones de trabajo pactadas sean iguales o superiores a las mínimas establecidas en la legislación del país de que se trate para la actividad respectiva, y que los derechos pactados en contratos subsecuentes no sean inferiores a aquéllos establecidos en contratos anteriores.

Conforme al Artículo 30 del Reglamento, le corresponde a la STPS, a través de la Inspección Federal del Trabajo, el vigilar el cumplimiento de las disposiciones

<sup>61</sup> Conforme al Artículo 2, fracción IV del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

---

constitucionales, de la LFT, de sus reglamentos y demás aplicables en materia de colocación de trabajadores. En el ejercicio de esta facultad, la STPS contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las Entidades Federativas y del Distrito Federal.

Las sanciones a que se harán acreedoras las agencias de colocación de trabajadores por violación de las disposiciones del Reglamento incluyen multas,<sup>62</sup> suspensión temporal de la autorización de funcionamiento,<sup>63</sup> y revocación de la autorización de funcionamiento y cancelación del registro.<sup>64</sup>

### 3.b.ii. Las agencias establecidas ilegalmente

Si bien el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores estipula que los reclutadores individuales y otras agencias deben contar con la autorización de la STPS y estar registradas ante dicha dependencia, la falta de vigilancia favorece la existencia de agencias clandestinas<sup>65</sup> que operan al margen de la ley y desde sitios inapropiados, como hoteles, comercios o despachos jurídicos.<sup>66</sup> Entre los medios utilizados por las agencias de colocación a fin de despertar el interés de trabajadores potenciales, se encuentran la publicidad en la radio, los medios periodísticos, el internet y a través de avisos informales y carteles fijados en postes y paredes en la vía pública; el uso de altavoces en lugares estratégicos y la persuasión personal, entre otros. Para reclutar a los trabajadores del campo, es común el uso de altavoces o anuncios informales. Por ejemplo, existen reclutadores que ponen anuncios dirigiendo a los solicitantes a una esquina de un parque determinado, lugar en el cual se les proporciona mayor información mediante el uso de altavoces.

De acuerdo con la STPS, al recibirse una queja de parte de un trabajador contratado por algún reclutador y que se sienta defraudado, el Área de Inspección General del Trabajo de la STPS acude de inmediato al domicilio del reclutador. Al llegar a dicho domicilio, es común encontrar que la oficina ha desaparecido, no habiendo indicios de que en ese lugar haya estado agencia alguna y no habiendo información que permita localizarla. En esos casos, es difícil hacer algo respecto de la queja recibida.<sup>67</sup>

¿Cuántas agencias ilegales existen? Es imposible saberlo a ciencia cierta. Dado su carácter irregular son difíciles de cuantificar (sin duda sobrepasan a las legalmente registradas),<sup>68</sup> y cuentan con el cobijo de la clandestinidad en la conducción de reclutamientos fraudulentos. Basta con revisar las páginas de anuncios clasificados de

---

<sup>62</sup> Artículo 33, fracción I del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

<sup>63</sup> Artículos 33, fracción II, y 34 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

<sup>64</sup> Artículos 33, fracción III, y 35 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

<sup>65</sup> Entrevista con Alejandra Anchieta, PRODESC, A.C. 2010.

<sup>66</sup> Sánchez 2010.

<sup>67</sup> Entrevista con Lic. Oscar Ortiz Millán, Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo (SNE), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) 2010.

<sup>68</sup> Sánchez 2010.

---

los periódicos, revistas o navegadores de internet para constatar la impunidad con que operan estas agencias.<sup>69</sup>

Veamos ahora cuáles son algunos de los métodos de reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero, tanto informales como formales.

### 3.b.iii. Reclutamiento en la práctica de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero

#### 3.b.iii.a. *Reclutamiento a los Estados Unidos*

Tratándose de migración laboral a los Estados Unidos, no existe acuerdo bilateral alguno con el gobierno de México, sino simplemente un programa de visas. El gobierno de los Estados Unidos puede otorgar la llamada visa H2A a trabajadores mexicanos siempre y cuando el patrón estadounidense haya obtenido certificación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos en el sentido de que sus intentos de reclutamiento de trabajadores en Estados Unidos han sido infructuosos, resultándole así necesario reclutar en el exterior.

Típicamente el reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en los Estados Unidos es llevado a cabo por reclutadores individuales, es decir, por personas físicas, por lo general trabajadores o ex trabajadores de un determinado patrón estadounidense, o colegas, parientes o amigos de dicho trabajador o ex trabajador, en sus comunidades de origen. De acuerdo con los Trabajadores Agrícolas Unidos (*United Farm Workers*) de los Estados Unidos, la mayoría de los trabajadores mexicanos reclutados de esta forma son víctimas de fraude, pues los enganchadores les requieren el pago de cantidades que van de los \$100 a los \$9000 dólares estadounidenses.<sup>70</sup> Bajo ciertas leyes de los Estados Unidos, el cobro de estas cantidades es ilegal.<sup>71</sup> Hay instancias de patrones extranjeros que además de tener conocimiento de esa práctica, son beneficiarios de la misma al recibir parte de esas cantidades.

Asimismo, existen patrones estadounidenses que recurren a agencias privadas de ese país para el reclutamiento de trabajadores mexicanos.<sup>72</sup>

De acuerdo con Alma P. Soria Ayuso, Cónsul General de México en Portland, Oregon:

El abuso de ciudadanos mexicanos que son reclutados para trabajar en los Estados Unidos por contratistas agrícolas es muy común. Existen leyes mexicanas diseñadas para asegurar que los trabajadores mexicanos reciban

---

<sup>69</sup> Sánchez 2010.

<sup>70</sup> Entrevista con Erik Nicholson, *United Farm Workers* 2011.

<sup>71</sup> Para la visa H-2A, el cobro de tarifas es ilegal bajo la ley (20 C.F.R. 655.135(k) (2010)), pero para la visas H-2B no lo es. Sin embargo, hay una propuesta de reforma que haría estos cobros ilegales también para las visas H-2B (76 Fed. Reg. 15130(4)(e) (2011) (reforma propuesta)).

<sup>72</sup> Marsha Chien ha identificado, a manera de ejemplo y sin pronunciarse sobre la legalidad de sus prácticas de colocación, a un número de agencias estadounidenses que reclutan a trabajadores mexicanos para laborar en los Estados Unidos. Chien 2010:28 y nota al pie 76.

---

paga razonable por su trabajo en los Estados Unidos, que no se les cobren sus gastos de viaje, que tengan vivienda decente y que sean tratados de manera justa en los Estados Unidos. Desafortunadamente, muchos contratistas agrícolas se aprovechan de nuestros ciudadanos necesitados de trabajo. Estos contratistas reclutan a miles de nacionales mexicanos para trabajar en los Estados Unidos en violación de leyes mexicanas diseñadas para proteger a nuestros ciudadanos. Una vez que los ciudadanos mexicanos entran a los Estados Unidos, la intimidación patronal, barreras del lenguaje y falta de recursos financieros les impiden que hagan valer sus derechos ya sea conforme a las leyes estadounidenses o mexicanas.<sup>73</sup>

En principio, estos enganchadores o reclutadores están sujetos a las obligaciones y sanciones establecidas por el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, dado que el reclutamiento se realiza en territorio mexicano. Aunque las personas físicas están cubiertas en teoría por la definición contenida en el Artículo 2 de dicho Reglamento, éstas se valen de la clandestinidad para evadir la vigilancia del Estado. Si bien el Estado tiene la responsabilidad de vigilar que la colocación de trabajadores sea llevada a cabo por individuos y agencias que cuenten con el permiso legal para operar y que cumplan con las demás disposiciones legales aplicables, la realidad es que no existe una vigilancia efectiva. En los últimos años, esta situación de clandestinidad se ha visto recrudecida con la infiltración del crimen organizado al negocio del reclutamiento en México, y la extorsión de que son objeto los reclutadores, a quienes las organizaciones delictivas les exigen pagos a cambio de protección.<sup>74</sup>

### *3.b.iii.b. Reclutamiento a Canadá*

El SNE de la STPS lleva a cabo el reclutamiento de ciertos trabajadores mexicanos con base en programas bilaterales celebrados con Canadá.<sup>75</sup> El más prominente de ellos es el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (“PTAT” o “Programa México-Canadá”). Este programa tiene como propósito el de ofrecer una alternativa de ocupación segura y redituable a los trabajadores agrícolas mexicanos que se encuentren en período de desempleo.<sup>76</sup> Con la firma del “Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Mexicanos Temporales” en el año 1974 (el “Memorándum de Entendimiento”),<sup>77</sup> se formalizó un programa

---

<sup>73</sup> Esta declaración está contenida en una declaración jurada o *affidavit* de fecha 13 de Septiembre de 1999, presentada por la Cónsul General dentro de un procedimiento judicial de acción de clase o *class action* en el litigio iniciado por cincuenta trabajadores migrantes mexicanos en contra de las empresas Progressive Forestry Services, Inc. y North American Labor Management, Inc. en el caso *Perez-Perez v. Progressive Forestry Servs., 2000 U.S. Dist. LEXIS 414* (D. Or. 2000) (Civ. No. 98-1474)). Estos trabajadores no fueron contratados de conformidad con el Artículo 28 de la LFT [traducción no oficial de Hugo Leal-Neri].

<sup>74</sup> Entrevista con Erik Nicholson, United Farm Workers 2011.

<sup>75</sup> Canadá es el único país con el que México ha celebrado acuerdos bilaterales para la migración laboral.

<sup>76</sup> Entrevista con Lic. Oscar Ortíz Milán, Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) 2010.

<sup>77</sup> El Memorándum se encuentra disponible en el sitio web de la Dirección General de Compilación y Consulta del Orden Jurídico Nacional (1974): <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2010/CDConsular/pdf/T51.pdf>

---

mediante el cual Canadá proporciona empleos temporales agrícolas, en tanto que México proporciona la mano de obra especializada en labores del campo, siempre y cuando el trabajador no busque quedarse a radicar en Canadá.<sup>78</sup>

Conforme al Memorándum de Entendimiento, el Gobierno Mexicano, a través del SNE, “recluta y selecciona a los jornaleros, manteniendo al menos 300 listos para laborar, integra y tramita su documentación, y comunica los datos de los trabajadores y su fecha de llegada a Canadá.”<sup>79</sup> Asimismo, los Gobiernos de Canadá y de México han convenido en que se establezca en Canadá un representante del Gobierno de México, denominado “Agente Gubernamental,” para ayudar en la administración del programa.<sup>80</sup>

La STPS asegura que en el reclutamiento y selección de trabajadores mexicanos para que presten sus servicios en el sector agrícola de Canadá, se garantiza que el empleo ofrecido sea real, sin engaños ni abusos. No existen “enganchadores” ni intermediarios.<sup>81</sup> A pesar de ser “la única institución autorizada para reclutar y seleccionar a los candidatos para trabajar temporalmente en Canadá,”<sup>82</sup> el SNE no tiene el carácter legal de “agencia de colocación de trabajadores,”<sup>83</sup> y por lo tanto, no está sujeto a las obligaciones impuestas por el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, ni a las sanciones que el mismo señala con motivo de su incumplimiento.

En el Programa México-Canadá participan también la cancillería, que tiene a su cargo la protección consular de los trabajadores mientras estén en Canadá, así como la Secretaría de Salud, el Instituto Nacional de Migración, y las Entidades Federativas y el Distrito Federal (cada una de las cuales cuenta con oficinas del SNE).

A través del Programa México-Canadá se contrataron a 15,809 trabajadores para la temporada 2010, alcanzando un total de 208,684 trabajadores enviados a Canadá entre 1974 y 2010.<sup>84</sup> El Gobierno Mexicano dice mantener comunicación permanente con los trabajadores, proporcionándoseles guías de contactos y la protección de los consulados mexicanos. A decir del funcionario entrevistado, el Programa México-Canadá

---

<sup>78</sup> Trejo García, E. y Álvarez Romero 2007.

Los requisitos que debe cumplir un trabajador que aspire a participar en este programa, son los siguientes: tener experiencia laboral jornalero campesino o peón de campo; tener entre 22 a 45 años; estar casado o vivir en unión libre; contar con escolaridad mínima de tercero de primaria y máxima de primero de preparatoria; y radicar en la zona rural. La documentación requerida es: credencial de elector del candidato y de su cónyuge, o en su caso, de quien designe como beneficiario/a; segunda identificación oficial (Precartilla o Cartilla del Servicio Militar Nacional Liberada, certificado de primaria o secundaria con fotografía, pasaporte vigente o no vigente); acta de matrimonio o constancia de concubinato; actas de nacimiento del candidato, de sus dependientes económicos y del beneficiario/a; y constancia de no antecedentes penales reciente, expedida por la Procuraduría General del Estado que corresponda, con fotografía cancelada con el sello de la Institución.

<sup>79</sup> Trejo García, E. y Álvarez Romero 2007:1.

<sup>80</sup> Preámbulo del “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011,” disponible en línea: [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign\\_workers/contracts-forms/sawpmc-sp2011.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/contracts-forms/sawpmc-sp2011.shtml)

<sup>81</sup> “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá,” STPS-SNE (2010).

<sup>82</sup> “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá,” STPS-SNE (2010).

<sup>83</sup> Artículo 3 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

<sup>84</sup> Consulado General de México en Toronto, Secretaría de Relaciones Exteriores, “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá,” disponible en línea: <http://consulmex.sre.gob.mx/toronto/index.php/es/programa-de-trabajadores-agricolas>

---

procura que existan condiciones favorables de trabajo.<sup>85</sup> Se cuida la integridad física del trabajador, que los viajes de ida y de regreso sean saludables, y se vigila que Canadá respete los derechos de los trabajadores, y en especial, que se les proporcione a los trabajadores migrantes el salario y transportación acordados, entre otras prestaciones. Sin embargo, existen documentales<sup>86</sup> y organizaciones canadienses de defensa de los trabajadores migrantes<sup>87</sup> cuyos reportes ponen en duda las afirmaciones oficiales, al sugerir que los consulados mexicanos en Canadá, y en particular los Agentes Gubernamentales, han favorecido los intereses patronales (por ejemplo, para no perder la granja de que se trate<sup>88</sup>), condonando condiciones de trabajo inadecuadas y de explotación, a fin de preservar los beneficios económicos y políticos asociados con la marcha sin contratiempos del Programa México-Canadá.<sup>89</sup>

Más recientemente, el Gobierno Mexicano celebró un convenio de movilidad laboral con Canadá caracterizado por sus bajos salarios y número limitado de plazas. El “Proyecto Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá” está dirigido a mexicanos que deseen trabajar como “encargados de mostrador de servicio de alimentos” (o despachadores de comida rápida) en las provincias de Alberta o de la Columbia Británica. Información oficial sugiere que el SNE también ha estado a cargo de ciertos aspectos del reclutamiento de trabajadores mexicanos para ciertas ocupaciones dentro del Proyecto Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá. El rango salarial es de 10 a 12 dólares canadienses por hora por estos trabajos.<sup>90</sup>

Como se mencionara anteriormente, existen 2.48 millones de desempleados en México.<sup>91</sup> La insuficiencia de la oferta institucional representada por los programas de movilidad laboral con Canadá queda demostrada mediante el limitado número de trabajadores a los cuales se les ha otorgado trabajo temporal en ese país. Más aún, esta oferta de trabajo en el extranjero es sólo un paliativo que no beneficia a la mayoría de los mexicanos afectados por el desempleo y el empleo precario. De ninguna manera lidia con las causas de estos problemas.

Habiendo esbozado el panorama económico y laboral que enfrentan los trabajadores migrantes mexicanos, corresponde ahora analizar el marco jurídico mexicano en lo referente a los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero.

---

<sup>85</sup> Entrevista con Lic. Oscar Ortiz Millán, Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo (SNE), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) 2010.

<sup>86</sup> Véase por ejemplo “El Contrato,” National Film Board of Canadá (2003).

<sup>87</sup> Véase por ejemplo la página web de la ONG canadiense Justicia For Migrant Workers (J4MW): [http://www.justicia4migrantworkers.org/justicia\\_new.htm](http://www.justicia4migrantworkers.org/justicia_new.htm)

<sup>88</sup> Véase Verma 2003:xi.

<sup>89</sup> Entrevista con Andrea Gálvez, United Food and Commerical Workers 2011.

<sup>90</sup> “Proyecto Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá,” Servicio Nacional de Empleo (2010).

<sup>91</sup> Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI 2010.

---

## IV. Marco jurídico mexicano sobre el reclutamiento de trabajadores al extranjero

### 1. Marco constitucional y legal en materia laboral en México

El Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante la “Constitución”) reconoce la libertad de trabajo al establecer que “[a] ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.” Esta es una garantía individual que se refiere más bien “al trabajo independiente del profesionista o empresario que al trabajo subordinado, regulado por la ley laboral...”<sup>92</sup> Es por ello que cualquier estudio en materia laboral tiene como referencia principal y obligada a nivel constitucional las garantías sociales en materia del trabajo contenidas en el Artículo 123 de la Constitución.

El Artículo 123 de la Constitución regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo tanto en el sector privado (Apartado “A”) como en el sector público (Apartado “B”), mediante el establecimiento de una serie de derechos mínimos así como de procedimientos generales para hacerlos valer, ya sea ante las juntas federales, o las juntas locales de conciliación y arbitraje. Los derechos y procedimientos contenidos en el Apartado “A,” desarrollados en mayor amplitud en la LFT,<sup>93</sup> serán abordados más adelante en la medida que sea relevante.

En su párrafo inicial, el Artículo 123 consagra el derecho de toda persona “al trabajo digno y socialmente útil.” Por su parte, la LFT considera al trabajo “un derecho y un deber sociales.”<sup>94</sup> El trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”<sup>95</sup> Asimismo, el Artículo 123 declara que “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” La LFT establece que las normas de trabajo tienen como objetivos el de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones,<sup>96</sup> así como el de proteger al trabajador,<sup>97</sup> cuyas libertades y dignidad deberán respetarse.<sup>98</sup> En este sentido, el trabajo “debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia,”<sup>99</sup> siendo de interés social el “promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”<sup>100</sup> Por lo tanto, la responsabilidad

---

<sup>92</sup> Climént Beltrán 2009:15. La garantía individual de libertad de trabajo no es absoluta. Dados los objetivos protectores del Artículo 123 de la Constitución, los derechos mínimos contenidos en el mismo y desarrollados en la LFT imponen límites expreso al derecho individualista a la libre contratación reconocido en el Artículo 5 de la Constitución. Climént Beltrán 2009:14-16.

<sup>93</sup> La Ley Federal del Trabajo, expedida por el Congreso de la Unión, tiene el carácter de ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional. Esta ley cuenta a su vez con reglamentos expedidos por el Presidente de la República, los cuales elaboran en mayor amplitud determinados preceptos de la Ley.

<sup>94</sup> Artículo 3 de la LFT.

<sup>95</sup> Artículo 8 de la LFT.

<sup>96</sup> Artículo 2 de la LFT.

<sup>97</sup> Un trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Artículo 8 de la LFT). La relación de trabajo está definida como “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario,” independientemente del acto que le dé origen (Artículo 20 de la LFT).

<sup>98</sup> Artículo 3 de la LFT.

<sup>99</sup> Artículo 3 de la LFT.

<sup>100</sup> Artículo 3 de la LFT.



de salvaguardar los derechos de los trabajadores es responsabilidad del Estado Mexicano, no pudiendo ni debiendo quedar al arbitrio de los patrones.

El derecho al trabajo es un derecho humano en razón a la dignidad humana de quien realiza el trabajo. Por derechos humanos laborales entendemos todas aquellas exigencias individuales y colectivas cuya satisfacción garantice a las personas, en tanto trabajadoras, el respeto a su dignidad y su pleno desarrollo,<sup>101</sup> o los que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas que dependan de una ocupación asalariada para vivir.<sup>102</sup> Por desgracia, no es legalmente posible hacer valer los derechos laborales ante las comisiones nacional y estatales de derechos humanos.<sup>103</sup> Sin embargo, esto no impide que se hagan valer los tratados internacionales en materia de derechos humanos de manera directa ante las autoridades jurisdiccionales mexicanas (con base en los Artículos 1<sup>104</sup> y 133 de la Constitución<sup>105</sup> y 6 de la LFT<sup>106</sup>) o bien ante instancias internacionales.

<sup>101</sup> *Trabajo y justicia: Derechos Humanos Laborales* (729), Marzo-Abril 2002, CHRISTUS en 2002, en general.

<sup>102</sup> Herrera 1966:18.

Nótese que los derechos humanos son integrales en el sentido de que una violación del derecho al salario viola a su vez los derechos a la alimentación, al vestido o a la salud. La integralidad de los derechos laborales en cuanto derechos humanos resulta en violación sistemática de los derechos no solamente del trabajador, sino de toda su familia.

<sup>103</sup> Constitucionalmente, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y las Comisiones Estatales de Derechos Humanos no tienen competencia para conocer de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales (Artículo 102, Apartado B, párrafo 3 de la Constitución), es decir, un trabajador no puede acudir a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) para invocar su protección en caso de que su patrón o autoridades no cumplan con lo establecido en las Leyes en materia laboral.

<sup>104</sup> Con fecha 10 de Junio de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un “DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (en línea: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_194\\_10jun11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_194_10jun11.pdf)). Destaca en particular el cambio de denominación del Capítulo I del Título Primero de la Constitución, de “De las Garantías Individuales” a “De los Derechos Humanos y sus Garantías.” Asimismo destaca el nuevo texto del Artículo 1º de la Constitución, el cual establece a la letra:

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

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [énfasis añadido].

Conforme al Artículo Primero Transitorio de este Decreto, la reforma entró en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

<sup>105</sup> El Artículo 133 de la Constitución establece lo siguiente: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

Nótese que en su interpretación del Artículo 133 de la Constitución, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los tratados internacionales se encuentran jerárquicamente por debajo de la Constitución, pero por encima de las leyes federales y estatales (incluida la LFT). Véase la siguiente jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: “Tratados Internacionales. Se Ubican Jerárquicamente por Encima de las Leyes Federales y en un Segundo Plano Respecto de la Constitución Federal.” Novena Época, Pleno de la Suprema Corte de Justicia, Semanario Judicial de la Federación (S.J.F.) y su Gaceta, Tomo X, Noviembre 1999, Tesis P. LXXVII/99, pág. 46. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, 11 Mayo 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguiñaco Alemán. Ponente:



---

Este breve esbozo del marco normativo laboral sirve de trasfondo al análisis del Artículo 28 de la LFT, el cual abordaremos a continuación.

## **2. El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo**

El Artículo 28 de la LFT, el cual ha estado en vigor en México desde el 1° de Mayo de 1970, establece las normas que se observarán en la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana. La base normativa del Artículo 28 se encuentra en la fracción XXVI del Apartado “A” del Artículo 123 constitucional, el cual dice a la letra:

Artículo 123. ...

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

[...]

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

Esta norma constitucional es desarrollada por el Artículo 28 de la LFT de la forma siguiente:

Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

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

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador

---

Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. Disponible en el sitio web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis, “Consultas – Jurisprudencia – Consulta Jurisprudencia y Tesis Aisladas desde 1917:” <http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/>.

<sup>106</sup> “Artículo 6. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”

---

percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

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

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

Asimismo, el Artículo 29 de la LFT establece lo siguiente respecto del trabajo en el extranjero de los menores de edad:

Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

El Artículo 28 de la LFT tiene como su precursor directo al Artículo 29 de la antigua LFT del año 1931, legislación abrogada con la entrada en vigor de la actual LFT en 1970. El Artículo 29 de la antigua LFT<sup>107</sup> fue elemento central del acuerdo bilateral

---

<sup>107</sup> El Artículo 29 de la antigua LFT de 1931 establecía a la letra:

Artículo 29.—Todo contrato de trabajo celebrado por trabajadores mexicanos, para la prestación de servicios fuera del país, deberá extenderse por escrito, ser legalizado por la autoridad municipal del lugar donde se celebre y visado por el Cónsul de la Nación donde deberán prestarse los servicios. Contendrá, además, como necesarios para su validez, las siguientes estipulaciones sin las cuales no podrá ser legalizado:

---

entre México y los Estados Unidos respecto del Programa Bracero de los años cuarentas. Por nota diplomática de fecha 4 de Agosto de 1942, el entonces Secretario de Relaciones Exteriores de México, Sr. Ezequiel Padilla, comunicó las bases sobre las cuales el Gobierno de México aprobaría la salida de trabajadores mexicanos para laborar en el campo de los Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial. Uno de los principios fundamentales requeridos por el Gobierno de México consistía en que los mexicanos que fueran contratados para trabajar en los Estados Unidos “[d]isfrutarán de las garantías de transporte, alimentos, hospedaje y repatriación que establece el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo, de México.”<sup>108</sup> En nota de fecha 29 de Abril de 1943, relativa a trabajadores mexicanos no agrícolas, el Secretario de Relaciones Exteriores no sólo reiteró este principio, sino que incluyó el texto íntegro del Artículo 29 para mayor claridad.<sup>109</sup> En el marco del Programa Bracero, el Gobierno de los Estados Unidos tenía el carácter de patrón sin que hubiese necesidad de lidiar con los dueños de las granjas en caso de conflicto.<sup>110</sup>

En contraste y como se detallará más adelante, el Gobierno de México negociaría décadas después los términos del Programa México-Canadá ignorando los requisitos del Artículo 28 de la LFT de 1970, en particular el que señala que los gastos de transporte y repatriación del trabajador así como los gastos que se originen en cumplimiento de las disposiciones migratorias “serán por cuenta exclusiva del patrón” y no podrá descontarse del salario cantidad alguna por estos conceptos.<sup>111</sup>

Corresponde ahora analizar estas disposiciones a fin de establecer sus alcances y limitaciones en la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero.

---

I.—Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originasen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón o contratista;

II.—El trabajador percibirá íntegro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualesquiera de los conceptos a que se refiere el inciso anterior, y

III.—El empresario o contratista otorgará fianza y constituirá depósito en efectivo en el Banco del Trabajo, y, en su defecto, en el Banco de México, a entera satisfacción de la autoridad del trabajo respectiva, por una cantidad igual a la que importen todos los gastos de repatriación del trabajador y su familia, y los de su traslado [sic] hasta el lugar de origen. Una vez que el empresario compruebe haber cubierto dichos gastos o la negativa del trabajador para volver al país, y que no adeuda al trabajador cantidad alguna por concepto de salario o indemnización a que tuviera derecho, la autoridad de trabajo ordenará la devolución del depósito o cancelará la fianza otorgada.”

<sup>108</sup> Acuerdo entre los Estados Unidos de América y México respecto de la migración temporal de trabajadores agrícolas mexicanos. Celebrado por canje de notas fechadas 4 de agosto de 1942. Disponible en línea: <http://www.latinamericanstudies.org/immigration/bracero-agreement-1942.pdf>

<sup>109</sup> Acuerdo para reglamentar la contratación de trabajadores no agrícolas migratorios mexicanos. Celebrado por canje de notas fechadas en la Ciudad de México el 29 de abril de 1943.

<sup>110</sup> Craig 1971:44.

<sup>111</sup> Artículo 28, fracción I, inciso b) de la LFT.

---

## ***2.a. Alcances y limitaciones del Artículo 28 de la LFT en la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero***

Del análisis del Artículo 28 de la LFT es posible inferir que éste tiene el objetivo de tutelar las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores mexicanos en el extranjero mediante la imposición de requisitos tendientes:

- En primer lugar, a obtener la aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate respecto de las condiciones de trabajo propuestas;
- En segundo lugar, a otorgar jurisdicción a dicha Junta respecto de violaciones de dichas condiciones de trabajo cometidas fuera del territorio nacional; y
- En tercer lugar, a evitar las dificultades procesales trasfronterizas que derivan de intentar notificar a un patrón demandado en el exterior, y más aún, de ejecutar un laudo condenatorio sobre bienes localizados fuera del territorio mexicano.

Sin embargo, a pesar de las buenas intenciones del legislador federal, las principales limitaciones del Artículo 28 consisten en: (i) la interpretación restrictiva que al mismo le ha dado un tribunal colegiado de circuito; (ii) la aparente postura del Gobierno Mexicano de que el Artículo 28 no le es aplicable al Programa México-Canadá, y de que las leyes extranjeras prevalecen tratándose de cualquier disputa entre un trabajador mexicano y un patrón extranjero; (iii) la aparente postura del Gobierno Mexicano de que si se hiciera cumplir el Artículo 28 se promovería la inmigración ilegal pues resultaría más barato contratar a indocumentados que reclutarlos conforme a ese precepto; y (iv) el hecho de que el cumplimiento de las obligaciones de forma y de fondo impuestas por el Artículo 28 depende por completo de la buena fe del patrón. Estas obligaciones se detallan a continuación.

Al momento de la contratación, el patrón extranjero deberá cumplir con las siguientes **obligaciones de forma**:

- (i) Hacer constar por escrito las condiciones de trabajo establecidas por el Artículo 28, fracción I de la LFT (descritas más abajo), así como las requeridas por el Artículo 25 de la misma ley.<sup>112</sup> El Artículo 25 establece a la letra:

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

---

<sup>112</sup> Artículo 28, fracción I de la LFT.

- 
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
  - IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
  - V. La duración de la jornada;
  - VI. La forma y el monto del salario;
  - VII. El día y el lugar de pago del salario;
  - VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
  - IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Estos requisitos deberán ser cumplidos a fin de que las condiciones de trabajo sean válidas.

- (ii) Señalar domicilio dentro de la República Mexicana para todos los efectos legales;<sup>113</sup>
- (iii) Someter el escrito a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a fin de que se determine la validez del mismo y de que se fije el monto de fianza o depósito suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas;<sup>114</sup>
- (iv) Depositar la fianza o constituir el depósito que sea señalado por la Junta en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe;<sup>115</sup> y
- (v) Solicitar el “visado” del “Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios”<sup>116</sup> (existe ambigüedad respecto del significado de este requisito, no estando claro si se refiere a un estampado o aprobación por parte del Cónsul mexicano con jurisdicción sobre el lugar donde deban prestarse los servicios, o a una visa que autorice al trabajador a trabajar en el país de que se trate, emitida por las autoridades consulares de ese país. El texto de la propuesta de reforma del PAN al Artículo 28 de la LFT parece sugerir que el segundo significado es el correcto<sup>117</sup>).

A fin de asegurar el cumplimiento y ejecución de las condiciones de trabajo requeridas por los Artículos 25 y 28, fracción I, de la LFT, el patrón extranjero está obligado a cumplir las obligaciones de forma listadas en los incisos (ii)-(v) anteriores.

De manera adicional, el patrón extranjero está obligado a cumplir con las siguientes **obligaciones de fondo** después de la contratación y durante el curso de la relación laboral:

---

<sup>113</sup> Artículo 28, fracción II de la LFT.

<sup>114</sup> Artículo 28, fracción III de la LFT.

<sup>115</sup> Artículo 28, fracción III de la LFT.

<sup>116</sup> Artículo 28, fracción IV de la LFT.

<sup>117</sup> Véase el Capítulo “3.1. Flexibilidad, Desregulación y Precariedad en las Relaciones Laborales” del presente reporte.

- (vi) Asumir de manera exclusiva los gastos de transporte, repatriación, traslado y alimentación del trabajador, y en su caso de su familia, así como gastos relativos a inmigración;<sup>118</sup>
- (vii) Pagar al trabajador el salario convenido de manera íntegra y sin deducciones por conceptos de transporte, repatriación, traslado, alimentación o inmigración;<sup>119</sup>
- (viii) Indemnizar al trabajador por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala la LFT, por lo menos;<sup>120</sup>
- (ix) Proporcionar en el centro de trabajo o en lugar cercano vivienda decorosa e higiénica;<sup>121</sup>
- (x) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, incluyendo las requeridas por el Artículo 25.

Asimismo, el trabajador mexicano tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país donde esté prestando sus servicios.<sup>122</sup> Aunque esta obligación recae en el gobierno extranjero, resulta razonable inferir que el patrón extranjero debería, como mínimo, facilitar el acceso a dichas prestaciones mediante información e inclusive intermediación ante las instituciones de seguridad social extranjeras.<sup>123</sup>

El patrón extranjero tendrá derecho a que se le devuelva la fianza o depósito siempre y cuando compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas con el trabajador luego de concluida la relación laboral.

Ahora bien, ¿qué sucede cuando el patrón extranjero no cumple con las obligaciones contractuales o legales de fondo que le debe al trabajador mexicano? Dejando de lado la posibilidad de que el trabajador demande al patrón ante los tribunales del país donde prestó sus servicios,<sup>124</sup> o de que se pueda hacer valer el

---

<sup>118</sup> Artículo 28, fracción I, inciso b) de la LFT.

<sup>119</sup> Artículo 28, fracción I, inciso b) de la LFT.

<sup>120</sup> Artículo 28, fracción I, inciso c) de la LFT.

<sup>121</sup> Artículo 28, fracción I, inciso d) de la LFT.

<sup>122</sup> Artículo 28, fracción I, inciso c) de la LFT.

<sup>123</sup> Ese es el caso tratándose del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. La Cláusula VIII.4. del “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011,” establece que “El empleador se compromete a: ... que de conformidad con los lineamientos aprobados en la provincia donde está empleado el trabajador, el empleador lleve al trabajador, a obtener cobertura en materia de salud de acuerdo con la reglamentación provincial.” Véase el texto íntegro del Contrato en el sitio web del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá: [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign\\_workers/contracts-forms/sawpmc-sp2011.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/contracts-forms/sawpmc-sp2011.shtml).

<sup>124</sup> Esta posibilidad se complica por una serie de factores que incluyen las barreras lingüísticas, la falta de representación jurídica económica o gratuita, y principalmente el hecho de que el trabajador eventualmente deberá regresar a México. En este sentido, es recomendable que aquellos trabajadores mexicanos que quieran hacer valer sus derechos en el país donde se encuentren laborando, acudan ante el Consulado Mexicano correspondiente al lugar de la relación laboral, toda vez que el Consulado está facultado para dar: consultas generales sobre los derechos laborales de los nacionales mexicanos; asistencia mediante la línea laboral (recuperación de salarios no pagados); consultas sobre accidentes de trabajo; consultas sobre riesgos de seguridad en el empleo e información general sobre dudas y preguntas referentes al ámbito laboral. El consulado actúa como intermediario al llevar a cabo tanto gestiones extrajudiciales como judiciales que están encaminadas a defender los derechos de los trabajadores.

---

Artículo 28 de la LFT ante los tribunales estadounidenses como lo han propuesto algunos académicos de ese país,<sup>125</sup> cabe preguntarnos si el trabajador cuenta con un recurso efectivo al regresar a México, y en especial si el Artículo 28 de la LFT constituye tal recurso.

En ese sentido, conviene plantear tres posibles escenarios en relación al cumplimiento de las prestaciones requeridas por el Artículo 28 de la LFT. Asumamos que en los siguientes escenarios el patrón extranjero ha dejado de cumplir, durante el curso de la relación laboral, con una o más de las prestaciones debidas al trabajador (es decir, con las obligaciones de fondo señaladas en los incisos vi-x anteriores):

- El **primer escenario** consiste en situaciones en las cuales el patrón extranjero, por sí o a través de un reclutador individual o agencia de colocación, ha contratado a trabajadores mexicanos cumpliendo con las obligaciones de forma señaladas en el Artículo 28 (listadas en los incisos i-v anteriores). En la práctica, éste parecería ser un escenario raro del cual no tenemos conocimiento.
- El **segundo escenario** consiste en situaciones en las cuales el patrón extranjero, por sí o a través de un reclutador individual o agencia de colocación, ha contratado a trabajadores mexicanos ignorando por completo el Artículo 28 (es decir, sin cumplir con ninguna de las cinco obligaciones de forma señaladas en los incisos i-v anteriores). En la práctica, éste parecería ser más común que el primer escenario.
- El **tercer escenario** consiste en situaciones en las cuales un patrón canadiense ha contratado a trabajadores mexicanos dentro del marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, mediante contrato de trabajo “tipo” cuyas condiciones violan las obligaciones de forma señaladas en los incisos i-v anteriores. En la práctica, éste sería el único escenario posible tratándose de trabajadores mexicanos reclutados para trabajar en el sector agrícola canadiense.

Analicemos ahora la aplicación del Artículo 28 a estos tres escenarios.

**(a) El Primer Escenario: Qué hacer cuando el patrón extranjero ha presentado el contrato de trabajo ante la Junta competente y ante el Consulado de que se trate, y ha depositado la fianza fijada, pero ha dejado de cumplir con las obligaciones contraídas con el trabajador**

Este escenario es el más sencillo y menos contencioso de los tres, pues el trabajador tendría la posibilidad legal de presentar demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente de la misma manera que si el demandado fuera un

---

Para mayores detalles sobre las obligaciones tanto de los reclutadores como de los patrones en el derecho estadounidense, y sobre los recursos legales de los que disponen los trabajadores Mexicanos en los Estados Unidos, véase el *Manual de Justicia Binacional*, CDM y PRODESC 2010.

<sup>125</sup> Véanse, por ejemplo, Chien 2010:15-63 y Griffith 2008:383-425.

---

patrón mexicano operando en territorio nacional.<sup>126</sup> Asimismo, la Junta tendría la posibilidad práctica de citar al patrón extranjero en el domicilio que haya señalado en territorio mexicano, y de ejecutar un laudo condenatorio sobre la fianza o depósito que se haya constituido ante institución financiera en territorio mexicano. Este es el escenario ideal, y de manera nada sorprendente, el más inusual de los tres. A continuación se presentan las principales consideraciones procesales aplicables a este escenario.

*(i.) Los Demandados Potenciales*

Los demandados potenciales serían el patrón extranjero con el cual se celebró el contrato de trabajo y que ha señalado domicilio en el territorio nacional, así como el reclutador individual o agencia de colocación, siempre y cuando dicho reclutador o agencia tenga el carácter de “patrón intermediario” de acuerdo con los Artículos 12 al 15 de la LFT.

En el derecho laboral mexicano, un intermediario genuino o de buena fe es “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”<sup>127</sup> Este intermediario actúa simplemente como representante del patrón en la contratación y no es sujeto de responsabilidad laboral con el trabajador. Sin embargo, un intermediario tendrá el carácter de patrón y será responsable de las obligaciones laborales en cuanto tal (de ahí que la doctrina jurídica le denomine “patrón intermediario”) cuando contrate a trabajadores en su propio nombre (pretendiendo ser el patrón) pero por cuenta o en beneficio de otra persona, física o moral, quien tendrá a su vez el carácter de “patrón indirecto.”<sup>128</sup> Este fenómeno es conocido como subcontratación o tercerización, y tiene como objetivo aislar al verdadero patrón o patrón indirecto de toda responsabilidad laboral y en materia de seguridad social.

La LFT establece que el intermediario será responsable de las obligaciones laborales como si fuera patrón cuando la empresa, establecida por dicho intermediario para prestar servicios al patrón indirecto, cuente “con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”<sup>129</sup> Por otro lado, cuando el patrón intermediario no cuente con medios propios, suficientes para cumplir las obligaciones contraídas con los trabajadores, el mismo será solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras o servicios (es decir, con los patrones indirectos).<sup>130</sup>

---

<sup>126</sup> De acuerdo con una tesis aislada, de la ya extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitida en 1939 durante la vigencia de la antigua LFT de 1931: “El hecho de que un contrato de trabajo se celebre en territorio nacional para ser ejecutado en el extranjero, no priva a las partes de ocurrir a las autoridades mexicanas, exigiendo su cumplimiento, y, consecuentemente, la autoridad de trabajo competente en el caso, es la del domicilio del demandado, tanto más, si en ese lugar se celebró el contrato.” TRABAJO, CONTRATO DE, PARA SER EJECUTADO EN EL EXTRANJERO. Registro No. 378203. Localización: Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación LXIV. Página: 1063. Tesis Aislada. Materia(s): laboral. Amparo en revisión en materia de trabajo 6883/39. Villaseñor Julio A. 16 de abril de 1940. Unanimidad de cinco votos. Relator: Octavio M. Trigo.

<sup>127</sup> Artículo 12 de la LFT.

<sup>128</sup> Clément Beltrán 2009:64-65.

<sup>129</sup> Artículo 13 de la LFT.

<sup>130</sup> Artículo 13 de la LFT.



Para determinar si los reclutadores individuales o agencias de colocación constituyen “intermediarios patrones” a quienes pueda demandárseles el incumplimiento de las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores mexicanos en el extranjero, sería necesario establecer si dichas agencias contrataron al trabajador como propio, o si son parte de un esquema de simulación tendiente a proteger al patrón extranjero de sus obligaciones laborales y de seguridad social. Por lo menos en el caso del reclutamiento hacia los Estados Unidos, pareciera ser que los reclutadores no se ostentan como patrones ni pretender actuar como tales, observación que, de verificarse en los hechos, evitaría muy probablemente la configuración de la figura jurídica del intermediario.<sup>131</sup> En tal caso, procedería demandar únicamente al patrón extranjero.

*(ii.) La Autoridad Competente*

El Artículo 28 hace referencia en su fracción III a “la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró” el escrito que contenga las condiciones de trabajo. Aunque la legislación laboral en México es de carácter federal, la aplicación de dicha legislación corresponde tanto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje correspondientes al Distrito Federal y a las 31 entidades federativas. Las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales administrativos dependientes del poder ejecutivo del nivel de gobierno de que se trate. Estos tribunales administrativos son tripartitos, es decir, están integrados con un representante del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones.<sup>132</sup>

Dado que el Artículo 28 no contiene reglas especiales para la determinación de la Junta con competencia, resulta necesario acudir a las reglas generales sobre competencia contenidas en los Artículos 527-529, 698 y 700 de la LFT.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene competencia respecto de:

- las 21 ramas industriales listadas en la fracción I del Artículo 527;<sup>133</sup>
- las empresas a que se refieren la fracción II del Artículo 527<sup>134</sup> y el Artículo 528;<sup>135</sup>

<sup>131</sup> En la práctica, la aplicación de la figura de patrón intermediario se complica dada la falta de precedentes judiciales suficientes que ofrezcan una guía clara sobre los requisitos necesarios para que se configure esta figura o sobre los hechos relevantes a los Artículos 12 al 15 de la LFT.

<sup>132</sup> Artículos 605 y 623 de la LFT.

<sup>133</sup> De acuerdo con la fracción I del Artículo 527, las 21 ramas industriales de competencia federal son las siguientes: 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y, 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

<sup>134</sup> De acuerdo con la fracción II del Artículo 527, las empresas de competencia federal son las siguientes: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y, 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se

- los asuntos relativos a conflictos y contratos interestatales;<sup>136</sup> y
- las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.<sup>137</sup>

Por su parte, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas tienen competencia residual respecto de cualquier asunto que no caiga dentro de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (es decir, respecto de cualquier caso no previsto por los Artículos 527 y 528 de la LFT).<sup>138</sup>

En breve, tratándose de trabajadores mexicanos reclutados para laborar en el extranjero, la Junta Federal tendrá competencia para aplicar el Artículo 28 de la LFT cuando el trabajador se haya desempeñado en una de las 21 ramas industriales listadas en la fracción I del Artículo 527<sup>139</sup> (dado que los demás supuestos de competencia federal arriba mencionados parecen ser incompatibles con el régimen del Artículo 28<sup>140</sup>). Sin embargo, la realidad es que la mayoría de los trabajadores reclutados para laborar en el extranjero se desempeñan en actividades del campo. Dado que la agricultura no se encuentra dentro de ninguna de las ramas industriales que le competen a la Junta Federal, ni cae dentro de los demás supuestos de competencia federal, lo más probable es que sean las Juntas Locales las que cuenten con competencia para aplicar el Artículo 28 de la LFT.

En vista de la multiplicidad de Juntas Locales a lo largo y ancho del país, es necesario mencionar las reglas para la determinación de la Junta Local con competencia

---

encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

<sup>135</sup> Respecto de las empresas “que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas” (las cuales son de competencia federal), el Artículo 528 dice a la letra: “Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.”

<sup>136</sup> A este respecto, el último párrafo del Artículo 527 establece lo siguiente: “También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa....”

<sup>137</sup> Párrafo último del Artículo 527 de la LFT.

<sup>138</sup> Artículos 529 y 698 de la LFT.

<sup>139</sup> Véase nota al pie 133.

<sup>140</sup> Los patrones extranjeros no están incluidos en la lista de empresas de competencia federal contenida en la fracción II del Artículo 527 de la LFT. Por otro lado, los conflictos y contratos interestatales a que se refiere el párrafo último del Artículo 527 son de naturaleza exclusivamente nacional y no incluyen conflictos transfronterizos. Finalmente, a pesar de no contar con jurisprudencia que nos guíe en esta interpretación, parece razonable asumir que la Junta Federal no cuenta con competencia en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo cuando dichos trabajadores y centros de trabajo se encuentren fuera del territorio nacional, por las siguientes razones:

Primero, el Artículo 1° de la LFT establece que “[l]a presente Ley es de observancia general en toda la República...”

Segundo, la competencia de las Juntas parece estar limitada a las normas de seguridad e higiene expresamente listadas como condiciones de trabajo en la fracción I del Artículo 28 (es decir, acceso a las prestaciones de seguridad social a que tienen derecho los extranjeros en el país donde el trabajador preste sus servicios; indemnización por riesgos de trabajo mediante cantidad igual a la que señale la LFT, por lo menos; y vivienda decorosa e higiénica), a menos que el patrón extranjero se haya obligado a observar otras normas adicionales en materia de capacitación, adiestramiento o seguridad e higiene.

Tercero, las normas de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene vigentes en el país en el que se presten los servicios le son plenamente aplicables al patrón extranjero y podrán hacerse valer en ese país mediante las leyes extranjeras correspondientes.

---

para aplicar el Artículo 28. De acuerdo con el Artículo 700 de la LFT, tendrá competencia por razón de territorio, a elección del trabajador, la Junta del lugar de celebración del contrato<sup>141</sup> o la Junta del domicilio del demandado<sup>142</sup> (dado que el patrón extranjero debió haber señalado domicilio dentro de la República para todos los efectos legales<sup>143</sup>).

*(iii.) El Procedimiento Aplicable*

El proceso laboral será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.<sup>144</sup> Siempre que un trabajador necesite hacer valer sus derechos laborales, el mismo podrá acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual podrá representar al trabajador de manera gratuita.

La LFT establece un procedimiento especial aplicable a la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del Artículo 28, fracción III de la LFT, y a “los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.”<sup>145</sup> Como se mencionara anteriormente, la fracción III del Artículo 28 se refiere a la aprobación, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, del escrito que contenga las condiciones de trabajo; a la fijación por la Junta de fianza o depósito suficiente para garantizar las obligaciones contraídas; y a la constitución por el patrón extranjero de dicha fianza o depósito ante el Banco de México o en la institución financiera por éste designada.

El procedimiento especial, establecido en el Capítulo XVIII (De los procedimientos especiales) del Título Catorce (Derecho Procesal del Trabajo) de la LFT (Artículos 893 a 899), consta de las siguientes etapas:

- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el trabajador como parte actora podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente.<sup>146</sup>
- La Junta citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.<sup>147</sup> La Junta podrá citar al patrón extranjero en el domicilio dentro de la República que haya señalado conforme al Artículo 28, fracción II de la LFT. Al citar al patrón demandado, la Junta lo apercibirá que de no concurrir a esta audiencia, “dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.”<sup>148</sup>

---

<sup>141</sup> Artículo 700, fracción II, inciso b) de la LFT.

<sup>142</sup> Artículo 700, fracción II, inciso c) de la LFT.

<sup>143</sup> Artículo 28, fracción II de la LFT.

<sup>144</sup> Artículo 685 de la LFT.

<sup>145</sup> Artículo 892 de la LFT.

<sup>146</sup> Artículo 893 de la LFT.

<sup>147</sup> Esta audiencia “deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley” (Artículo 893 de la LFT). El Artículo 503 de la LFT establece las normas aplicables al pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo (a estos casos le son aplicables los Artículos 896 al 898 de la LFT).

<sup>148</sup> Artículo 894 de la LFT.

- En la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la Junta procurará avenir a las partes.<sup>149</sup> De no ser posible llegar a un convenio amistoso, “cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.”<sup>150</sup> Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.<sup>151</sup>
- Finalmente, en los procedimientos especiales se observarán, en lo que sean aplicables, las disposiciones de los Capítulos XII (en materia de pruebas) y XVII (relativo al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje) del Título Catorce de la LFT.<sup>152</sup>

Dada la falta de jurisprudencia sobre el procedimiento para hacer cumplir el Artículo 28 de la LFT, existe incertidumbre sobre si el procedimiento especial arriba descrito está limitado a conflictos que se susciten al momento de la contratación del trabajador (antes de su partida al extranjero), o si se extiende al transcurso de la relación laboral (cuando el trabajador ya está trabajando en el exterior). Cabe así preguntarnos si el procedimiento especial le es aplicable a conflictos derivados del incumplimiento por parte del patrón de las obligaciones legales y contractuales de fondo contraídas con el trabajador.

Entre los conflictos que podrían suscitarse con motivo de la aplicación del Artículo 28, fracción III se encuentran las siguientes conductas por parte del patrón extranjero:

- El no someter el contrato de trabajo a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;
- El no constituir la fianza o hacer el depósito fijado por la Junta ya sea en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe; y
- El no comprobar ante la Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

Estos tres conflictos derivan del incumplimiento de obligaciones que deben ser cumplidas al momento de la contratación y antes de que el trabajador parta al extranjero a fin de comenzar a prestar sus servicios.

Al establecer la aplicabilidad del procedimiento especial, el Artículo 892 hace referencia única y expresa a la fracción III del Artículo 28, excluyendo al resto del Artículo 28, en particular a su fracción V, la cual dice a la letra: “Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.” Es claro que cualquier conflicto relativo a la aplicación de la fracción V se suscitaría al final de la relación laboral, cuando el trabajador haya regresado a México. El hecho de que la fracción V no esté cubierta por

<sup>149</sup> La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del Artículo 876 de la LFT (Artículo 895, fracción I de la LFT).

<sup>150</sup> Artículo 895, fracción II de la LFT. Nótese que de no presentarse la parte actora a la audiencia, “se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado” (Artículo 896 de la LFT).

<sup>151</sup> Artículo 895, fracción IV de la LFT.

<sup>152</sup> Artículo 899 de la LFT.

---

el Artículo 892, aunado al hecho de que la fracción III contiene obligaciones relativas a la contratación y no al cumplimiento del contrato, robustecen la interpretación de que el procedimiento especial no le es aplicable a conflictos derivados del incumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el patrón extranjero.

Por lo tanto, resulta razonable asumir que los conflictos derivados del incumplimiento de las obligaciones debidas al trabajador migrante quedan sujetos al procedimiento ordinario, contenido en el Capítulo XVII del Título Catorce de la LFT (Artículos 870 al 891), a menos que el reclamo sea igual o menor a tres meses de salario, en cuyo caso se seguirá el procedimiento especial.<sup>153</sup> Las etapas del procedimiento ordinario son las siguientes:

- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda,<sup>154</sup> en el cual el trabajador “expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”<sup>155</sup>
- La Junta dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de audiencia que constará de tres etapas: (i) conciliación, (ii) demanda y excepciones, y (iii) ofrecimiento y admisión de pruebas.<sup>156</sup> Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda.<sup>157</sup>
- La Junta ordenará la citación personal a las partes, apercibiendo al patrón demandado de que se le tendrá “por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.”<sup>158</sup> La Junta podrá citar al patrón extranjero en el domicilio dentro de la República señalado por el mismo de conformidad con el Artículo 28, fracción II de la LFT.
- En la etapa conciliatoria,<sup>159</sup> la “Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.”<sup>160</sup> Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto.<sup>161</sup> Por otro lado, si las partes no llegan a un acuerdo o si no concurren a la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.<sup>162</sup>
- En la etapa de demanda y excepciones,<sup>163</sup> el Presidente de la Junta exhortará a las partes a que se concilien. De no ser posible llegar a un convenio,<sup>164</sup> el trabajador como parte actora expondrá su demanda.<sup>165</sup>

---

<sup>153</sup> Artículo 892 de la LFT.

<sup>154</sup> Artículo 871 de la LFT.

<sup>155</sup> Artículo 872 de la LFT.

<sup>156</sup> Artículos 873 y 875 de la LFT.

<sup>157</sup> Artículo 873 de la LFT.

<sup>158</sup> Artículo 873 de la LFT. Respecto de las consecuencias jurídicas de la inasistencia del demandado a la audiencia, véase el Artículo 879 de la LFT.

<sup>159</sup> La etapa conciliatoria se desarrollará de acuerdo con el procedimiento señalado en el Artículo 876 de la LFT.

<sup>160</sup> Artículo 876, fracción II de la LFT.

<sup>161</sup> Artículo 876, fracción III de la LFT.

<sup>162</sup> Artículo 876, fracciones V y VI de la LFT.

<sup>163</sup> La etapa de demanda y excepciones se desarrollará de acuerdo con el procedimiento señalado en el Artículo 878 de la LFT.

<sup>164</sup> Artículo 878, fracción I de la LFT.

---

Acto seguido, el patrón como parte demandada procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito,<sup>166</sup> oponiendo sus excepciones y defensas, “debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore por no ser propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.”<sup>167</sup> Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente,<sup>168</sup> y si el demandado reconviene (o contrademanda) al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, dentro de los cinco días siguientes.<sup>169</sup>

- En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas<sup>170</sup> (la cual comenzará inmediatamente después de la conclusión del período de demanda y excepciones),<sup>171</sup> la partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce de la LFT (Artículos 776 al 836). En cuanto a la secuencia a seguir, la parte actora ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, e inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas.<sup>172</sup> En ese momento ambas partes podrán objetar las pruebas de la contraria,<sup>173</sup> además de ofrecer nuevas pruebas, “siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas...”<sup>174</sup>
- Al momento de admitir las pruebas, la Junta dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.<sup>175</sup>
- En la audiencia de desahogo de pruebas,<sup>176</sup> se procurará el desahogo en primera cuenta de las pruebas del actor, seguidas inmediatamente por las del demandado.<sup>177</sup>
- Desahogadas las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos en la misma audiencia de desahogo de pruebas.<sup>178</sup>
- Una vez desahogadas las pruebas, formulados los alegatos y previa certificación del Secretario de la Junta de que ya no quedan pruebas pendientes de desahogar, la Junta declarará cerrada la instrucción y comenzará a preparar el laudo.<sup>179</sup>

---

<sup>165</sup> Artículo 878, fracción II de la LFT.

<sup>166</sup> Artículo 878, fracción III de la LFT.

<sup>167</sup> Artículo 878, fracción IV de la LFT.

<sup>168</sup> Artículo 878, fracción VI de la LFT.

<sup>169</sup> Artículo 878, fracción VII de la LFT.

<sup>170</sup> La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará de acuerdo con el procedimiento señalado en el Artículo 880 de la LFT.

<sup>171</sup> Artículo 878, fracción VIII de la LFT.

<sup>172</sup> Artículo 880, fracción I de la LFT.

<sup>173</sup> Artículo 880, fracción I de la LFT.

<sup>174</sup> Artículo 880, fracción II de la LFT.

<sup>175</sup> Artículo 883 de la LFT.

<sup>176</sup> La audiencia de desahogo de pruebas se desarrollará de acuerdo con el procedimiento señalado en el Artículo 884 de la LFT.

<sup>177</sup> Artículo 884, fracción I de la LFT.

<sup>178</sup> Artículo 884, fracción IV de la LFT.

<sup>179</sup> En relación al procedimiento para la preparación, discusión y votación del proyecto de laudo, así como firma y notificación de la resolución aprobada, véanse los Artículos 885 al 891 de la LFT. Nótese que durante el análisis del proyecto de laudo, los miembros de la Junta podrán solicitar que se practique cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad (Artículo 886 de la LFT).

---

En virtud de que los derechos prescriben, es fundamental hacerlos valer en tiempo y forma. Para ello, los defensores de los trabajadores deben estar atentos a lo establecido en los Artículos 516 al 519 de la LFT. Por regla general, las acciones en materia del trabajo prescriben en un año,<sup>180</sup> con las excepciones señaladas en la LFT.<sup>181</sup>

Tratándose de cláusulas contractuales que contravengan o que impliquen renuncia de las normas protectoras de los trabajadores, la acción para reclamar la nulidad absoluta o de pleno derecho de dichas cláusulas será imprescriptible.<sup>182</sup> Finalmente, cuando la resolución de la Junta sea violatoria de principios procesales constitucionales, procederá presentar demanda de amparo.

#### *(iv.) Sanciones Potenciales*

En caso de que la Junta dicte laudo en contra del patrón extranjero, condenándolo al cumplimiento de determinadas prestaciones monetarias, la ejecución de dicho laudo sería relativamente sencilla, pues consistiría simplemente en hacer efectiva la fianza o depósito que hubiera constituido el patrón al momento de la contratación, con fundamento en las fracciones III y V del Artículo 28 de la LFT.

#### **(b) El Segundo Escenario: Qué hacer cuando el patrón extranjero no ha presentado el contrato de trabajo ante la Junta competente ni ante el Consulado de que se trate, y ha dejado de cumplir con las obligaciones contraídas con el trabajador**

Este escenario parece ser bastante común tratándose de individuos dedicados a reclutar a trabajadores mexicanos para laborar en los Estados Unidos. Dado que en este caso el patrón estaría ignorando por completo las disposiciones protectoras del Artículo 28, el hacer valer dicho precepto se convierte en un verdadero reto por razones prácticas y jurídicas. Se carece no sólo de domicilio en México en el cual emplazar al patrón extranjero, sino también de bienes ubicados en territorio nacional sobre los cuales pueda

---

<sup>180</sup> Artículo 516 de la LFT.

<sup>181</sup> Véanse los Artículos 517 al 519 de la LFT. Una de esas excepciones consiste en la prescripción en periodo de dos años de “[l]as acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas” (Artículo 519, fracción III de la LFT). A primera vista podría pensarse que entre los convenios a que se refiere esta disposición se encuentran los contratos de trabajo que habrán de someterse a la aprobación de la Junta en cumplimiento del Artículo 28, fracción III de la LFT. Sin embargo, la frase “convenios celebrados ante la Junta” parece referirse exclusivamente a convenios judiciales mediante los cuales se dé por terminado un conflicto judicial (mismos que deben “celebrarse” ante la Junta), y no así a los contratos de trabajo a que se refiere el Artículo 28 (los cuales son celebrados por las partes antes de ser “aprobados” por la Junta). Una respuesta definitiva a si la acción para hacer valer el Artículo 28 prescribe en uno o en dos años sólo podrá obtenerse mediante interpretación judicial dada la falta de jurisprudencia al respecto. En todo caso, sería prudente presentar la demanda respectiva dentro de plazo no mayor de un año a fin de proteger los derechos del trabajador.

<sup>182</sup> Este principio está articulado en la siguiente ejecutoria: “Renuncia de derechos, imprescriptibilidad de la acción de nulidad. La acción para impugnar de nulidad un convenio que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, establece: “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: a)... h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.”

“Ahora bien, dado el carácter imperativo del derecho del trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible. (Directo 4709/58, Petróleos Mexicanos, 20 de marzo de 1959).



---

ejecutarse un laudo condenatorio. Más aún, la interpretación del Artículo 28 por un tribunal federal mexicano (la cual es cuestionable por las razones que se señalarán más adelante), pone en duda la viabilidad de una demanda tendiente a hacer valer dicho precepto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

*(i.) ¿Es posible hacer valer el Artículo 28 cuando las partes no se han sometido al mismo?*

Esta pregunta preliminar resulta ineludible dada la resolución de un tribunal federal sobre la jurisdicción de la Junta para conocer de asuntos en los que se pretenda hacer valer el Artículo 28 de la LFT, cuando las partes no se hayan sometido a este precepto al momento de la contratación. La resolución judicial pública<sup>183</sup> más reciente que nos ha sido posible encontrar es la del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en un amparo directo del año 1995:

Tratándose de la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y la consiguiente competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para efectuar tal aplicación, están sujetas a la satisfacción de las formalidades y requisitos que señala el artículo 28 de la Ley en cita; **de modo que si las partes no se colocaron en el supuesto de dicho precepto legal porque el trabajador mexicano no fue contratado en términos del mismo para ir a laborar al extranjero, es evidente que el precepto en comento no puede tener aplicación ni ser competente la Junta para aplicarlo o para hacer que el mismo se cumpla, precisamente porque las partes no se sometieron a lo en él estipulado** [énfasis añadido].<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> A diferencia del sistema de derecho anglosajón de los Estados Unidos y Canadá, donde las resoluciones judiciales son públicas y su texto íntegro se publica de manera rutinaria en diversas bases de datos, en México las resoluciones judiciales son, por regla general, privadas. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación publica extractos de resoluciones de los juzgados federales cuando las mismas tengan el carácter ya sea de tesis aislada o de jurisprudencia firme (para lo cual deben cumplir con los requisitos de la Ley de Amparo, resumidos en la nota al pie 191), así como las sentencias ejecutorias que les sirven de fuente. Por lo general, la extensión máxima de las tesis aisladas y jurisprudencia firme es de unos cuantos párrafos, y su contenido se centra en la interpretación de un determinado precepto legal con poca atención a los hechos de la disputa de que se trate. Las tesis aisladas, jurisprudencia firme y ejecutorias se encuentran disponibles en el sitio web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis, “Consultas – Jurisprudencia – Consulta Jurisprudencia y Tesis Aisladas desde 1917:” <http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/>.

De manera más reciente, y con fundamento en el Artículo 8 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (el cual establece que “[e]l Poder Judicial de la Federación deberá hacer públicas las sentencias que hayan causado estado o ejecutoria, las partes podrán oponerse a la publicación de sus datos personales.”), la Dirección General de Estadística y Planeación Judicial del Consejo de la Judicatura Federal ha estado preparando y otorgando acceso en línea a versiones públicas (que omiten los nombres de las partes) de resoluciones de los juzgados de distrito y tribunales colegiados de circuito, disponibles en el sitio web [http://www.dgepj.cjf.gob.mx/dgepj\\_ini.asp](http://www.dgepj.cjf.gob.mx/dgepj_ini.asp). Por desgracia, el proceso de búsqueda de sentencias en línea pareciera garantizar la privacidad, pues el buscador requiere que se proporcione información precisa para la identificación de la sentencia buscada, en particular el circuito judicial, el órgano jurisdiccional que conoció del asunto, el tipo de expediente y el número de expediente.

<sup>184</sup> “Trabajadores mexicanos en el extranjero. Casos en que la Junta es incompetente para conocer el juicio seguido por.” Novena Época, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, III, Febrero de 1996, Pág. 496, Tesis I.3o.T.18 L. Amparo directo 7693/95. Rosa Angélica Ramírez Serna y otros. 26 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: Felisa Díaz Ordaz Vera. Registro No. 203327. Disponible en el sitio web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Coordinación de Compilación y Sistematización



---

En nuestra opinión, la resolución del Tercer Tribunal Colegiado es inconsistente con la letra y el espíritu de la LFT, y por lo tanto, es sumamente problemática. De ser correcta, la aplicación de este criterio judicial cada vez que un patrón extranjero no contrate al trabajador mexicano en los términos del Artículo 28 haría nugatorias las protecciones establecidas por este precepto, así como por el Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, a favor del trabajador migrante mexicano. Esta interpretación no sólo dejaría al trabajador sin recurso legal alguno cuando las partes no se coloquen en el supuesto del Artículo 28, sino que vulneraría la integridad de la LFT al legitimar los intentos patronales de sustraerse de la aplicación obligatoria de este precepto, en violación de los Artículos 5° y 33 de la LFT.

A diferencia de las normas de derecho privado, las disposiciones de la LFT son de orden público,<sup>185</sup> y por lo tanto, son “imperativas, no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares, y los derechos que generan son irrenunciables.”<sup>186</sup> El Artículo 5° de la LFT establece que la estipulación, escrita o verbal, que viole los derechos de los trabajadores “no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos...” En particular, no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que establezca “[r]enuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”<sup>187</sup> Por otro lado, el Artículo 33 de la LFT establece en parte que “[e]s nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”

Así las cosas, es difícil reconciliar la resolución del Tribunal Colegiado con estos principios, especialmente en virtud del texto del Artículo 28 de la LFT (el cual establece que para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, “**se observarán**” las normas ahí señaladas<sup>188</sup>), y del Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución (el cual establece de forma inequívoca que “[t]odo **contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero**, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante”<sup>189</sup>). Este lenguaje es claramente imperativo ya que no otorga a las partes la facultad de elegir si observan o no dichas normas.

A este respecto, en la interpretación de las normas del trabajo “se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°”<sup>190</sup> de la Ley, entre las cuales destaca la siguiente: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y

---

de Tesis, “Consultas – Jurisprudencia – Consulta Jurisprudencia y Tesis Aisladas desde 1917:

["http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/."](http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/)

<sup>185</sup> Artículo 5° de la LFT.

<sup>186</sup> Climent Beltrán 2009:44.

<sup>187</sup> Artículo 5°, fracción XIII de la LFT.

<sup>188</sup> Énfasis añadido.

<sup>189</sup> Énfasis añadido.

<sup>190</sup> Artículo 18 de la LFT.

---

justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.” La aprobación por parte de la Junta del contrato de trabajo en términos del Artículo 28 y el establecimiento de fianza o depósito tiende sin duda a equilibrar la muy desigual relación que existe, por ejemplo, entre un jornalero mexicano y un empresario del campo estadounidense. Esta interpretación es reforzada por el principio *in dubio pro operario*, consagrado en el Artículo 18 de la LFT: “En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.” Una interpretación que hace depender la aplicación del Artículo 28 de la voluntad de las partes y que permite que un patrón extranjero se sustraiga de su ámbito, no puede constituir de ninguna manera la interpretación “más favorable al trabajador.”

En todo caso, la resolución del Tribunal Colegiado no es más que una tesis aislada que no constituye precedente obligatorio conforme a la legislación mexicana.<sup>191</sup> Sin embargo, eso no significa que no se trate de un criterio negativo que habría de superarse al tratar de hacer valer el Artículo 28 en aquellos casos en los cuales la contratación no se haya llevado a cabo de conformidad con dicho precepto.

#### *(ii.) Los Demandados Potenciales*

Dado que el patrón no habría señalado domicilio dentro de la República Mexicana en el que se le pueda citar, podría presentarse demanda en contra del patrón señalando su domicilio en el extranjero y/o en contra del reclutador individual o de la agencia de colocación que le haya asistido en la contratación del trabajador en México (siempre y cuando dicho reclutador tenga el carácter de “patrón intermediario”). Exploremos estas dos posibilidades.

##### *(ii.a) Demanda en contra del patrón extranjero*

En el escrito de demanda, el trabajador deberá señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación del juicio a la parte demandada, en este caso, al patrón extranjero. Dada la falta de señalamiento de domicilio en territorio nacional por parte del patrón, el trabajador tendría que señalar el domicilio del patrón en el extranjero o el domicilio del último local o lugar de trabajo en el extranjero donde el trabajador prestó

---

<sup>191</sup> El sistema jurídico mexicano es de raíz romano-germánica y tiene como principal fuente del Derecho las leyes del Congreso de la Unión y de las legislaturas de los estados. A diferencia del sistema jurídico anglosajón o de *common law*, las resoluciones judiciales no tienen un papel creador del derecho, sino uno meramente interpretativo. El *stare decisis* o precedente, característico del sistema anglosajón, no existe en México (por lo menos no en la forma en que lo conciben esas jurisdicciones). Sin embargo, dependiendo de su obligatoriedad, existen dos tipos de resoluciones emitidas por los juzgados federales: la jurisprudencia firme (de carácter obligatorio) y las tesis aisladas (las cuales carecen de carácter obligatorio). Una resolución de los juzgados federales constituirá “jurisprudencia firme,” obligando así a los tribunales inferiores, en las siguientes situaciones:

(a) Las resoluciones del Pleno o de las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituirán jurisprudencia, “siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas” (Artículo 192 de la Ley de Amparo);

(b) También constituyen jurisprudencia las resoluciones de la Suprema Corte “que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados” (Artículo 192 de la Ley de Amparo); y

(c) “Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado” (Artículo 193 de la Ley de Amparo).

---

sus servicios.<sup>192</sup> A fin de poder llevar a cabo esta notificación, la Junta deberá librar el despacho correspondiente, “tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales,”<sup>193</sup> o a falta de ellos, siguiendo lo dispuesto en el Artículo 755 de la LFT.<sup>194</sup> Este despacho será transmitido a las autoridades jurisdiccionales del país de que se trate a través de los canales diplomáticos apropiados.

Para que hagan fe en la República Mexicana, “los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.”<sup>195</sup> Asimismo, los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción oficial preparada por perito traductor oficial nombrado por la Junta.<sup>196</sup>

Por desgracia, además de complicados, estos trámites son lentos y requieren de la intervención y cooperación de numerosas autoridades nacionales y extranjeras.

#### (ii.b) Demanda en contra de la agencia de colocación

Sería posible proceder en contra del reclutador individual o de la agencia de colocación responsable de la contratación del trabajador mexicano siempre y cuando ese reclutador o agencia tenga el carácter jurídico de “patrón intermediario” de conformidad con los Artículos 12 al 15 de la LFT, lo cual dependerá de las circunstancias del caso (véase el análisis presentado más arriba).

#### (iii.) La Autoridad Competente

A fin de determinar la autoridad competente sería necesario seguir las disposiciones arriba mencionadas.

#### (iv.) El Procedimiento Aplicable

Véanse las reglas sobre los procedimientos especial y ordinario explicadas con anterioridad.

---

<sup>192</sup> Artículo 739 de la LFT.

<sup>193</sup> A este respecto, el Artículo 754 establece que “[l]as diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.” Es obvio que la práctica de diligencias en el extranjero a fin de notificar al patrón demandado es indispensable para probar los hechos fundamentales de la demanda, pues sin dicha notificación no sería posible tramitar el procedimiento.

<sup>194</sup> “Artículo 755.- A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.”

<sup>195</sup> Artículo 808 de la LFT.

<sup>196</sup> Artículo 809 de la LFT.

---

### *(v.) Otras Vías Jurídicas Potenciales*

Dado el papel tan prominente de los reclutadores o enganchadores, cabría la posibilidad de presentar una denuncia en su contra ante la Inspección del Trabajo competente, de manera simultánea o como alternativa al juicio laboral. La queja estaría fundada en los Artículos 13 y 30 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores,<sup>197</sup> y consistiría en el incumplimiento por parte de los reclutadores o enganchadores, de diversas disposiciones reglamentarias, mediante conductas que incluirían las siguientes:

- Realización de actividades propias de una agencia de colocación con fines de lucro sin autorización previa de la STPS y sin registro de funcionamiento, en violación del Artículo 4 del Reglamento;
- Reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero sin previa autorización de la Secretaría de Gobernación, y sin proporcionar el material informativo que requiere el Reglamento, en violación de su Artículo 12; y
- Cobro de cantidades a los solicitantes de empleo en violación del Artículo 5 del Reglamento.

Sin embargo, algunas de las sanciones previstas por el Reglamento (por ejemplo, la suspensión temporal o revocación de la autorización de funcionamiento, así como la cancelación del registro), presuponen que el violador se encuentra legalmente constituido como agencia de colocación y que cuenta con un nivel mínimo de respeto a la legalidad, siendo por lo tanto ineficaces. Así las cosas, la multa parecería ser la única sanción disponible con el potencial de alterar la conducta de los reclutadores (asumiendo que la Inspección del Trabajo sea capaz de hacer efectivo el cobro de la misma).

Debe señalarse que esta vía jurídica puede presentar riesgos a la vida e integridad personal del trabajador o de los defensores involucrados al estar dirigida en contra de reclutadores y enganchadores potencialmente asociados con miembros de la delincuencia organizada. Por lo tanto resulta indispensable llevar a cabo una evaluación de riesgos antes de proceder con una denuncia de esta naturaleza a fin de no poner en peligro ni al trabajador ni a los defensores involucrados.

### **(c) El Tercer Escenario: Qué hacer cuando el patrón extranjero y el trabajador mexicano celebran un contrato de trabajo “tipo” dentro del marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, y el patrón ha dejado de cumplir con las obligaciones contraídas con el trabajador**

---

<sup>197</sup> El Artículo 13 del Reglamento establece: “Corresponderá a la Secretaría vigilar, dentro del ámbito de su competencia, que en la contratación de nacionales para laborar fuera del país, se cumpla con las disposiciones contenidas en la fracción XXVI del Apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 28 y 29 de la Ley Federal del Trabajo y las aplicables de la Ley General de Población y su Reglamento.” Por su parte, el primer párrafo del Artículo 30 del Reglamento establece: “La Secretaría, a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la Ley, de sus reglamentos y demás aplicables en materia de colocación de trabajadores, la que contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las Entidades Federativas y del Distrito Federal, en términos de las disposiciones aplicables.”

---

(i.) *El Contrato de Trabajo*

El análisis de este tercer escenario parte necesariamente del contrato de trabajo utilizado para formalizar la relación laboral de aquellos trabajadores mexicanos reclutados para trabajar en el campo canadiense. Este contrato es un contrato “tipo” o de “adhesión,” y como tal, se encuentra previamente redactado sin que el trabajador tenga la posibilidad real de negociar las condiciones de trabajo en él reflejadas con anterioridad a su firma.

Este contrato tipo o de adhesión, denominado “Acuerdo Para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá – 2011”<sup>198</sup> (en adelante, “el Contrato Canadiense”), es el resultado de negociaciones entre los Gobiernos de México y Canadá en las cuales se han ignorado las obligaciones establecidas por los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XVI de la Constitución y 28 de la LFT, prevaleciendo por completo las leyes canadienses.

El Contrato Canadiense está suscrito por el patrón canadiense y el trabajador mexicano. A pesar de no requerir la firma del Agente del Gobierno Mexicano, el contrato compromete a dicho Agente Gubernamental a:

- Aprobar, en ausencia de la autoridad gubernamental competente responsable de la salud y de las condiciones de vida en la provincia donde esté empleado el trabajador, el alojamiento que el empleador le proporcione al trabajador;<sup>199</sup>
- Recibir del empleador y retener los salarios del trabajador “en resguardo a favor del trabajador,” cuando “el empleador no pueda localizar al trabajador debido a la ausencia o fallecimiento del trabajador.”<sup>200</sup> Asimismo, el Agente Gubernamental “tomará todas las medidas necesarias para localizar al trabajador y pagarle el dinero que se le debe o, en caso de fallecimiento del trabajador, entregar el dinero a los beneficiarios del trabajador;”<sup>201</sup> y
- Aprobar la cobertura de seguro contratada por el empleador para cubrir riesgos de trabajo,<sup>202</sup> entre otras obligaciones.

El Contrato Canadiense hace constar las condiciones de trabajo a que está sujeto el trabajador durante su estancia en Canadá. Es importante destacar que las prestaciones laborales no definidas en el contrato están determinadas por las leyes de la

---

<sup>198</sup> El “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011” se encuentra disponible en el sitio web del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá, en la siguiente dirección: [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign\\_workers/contracts-forms/sawpmc-sp2011.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/contracts-forms/sawpmc-sp2011.shtml). La versión en inglés del Acuerdo se encuentra disponible en la siguiente dirección de internet:

[http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign\\_workers/contracts-forms/sawpmc2011.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/contracts-forms/sawpmc2011.shtml).

<sup>199</sup> Cláusula II.1 del “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011.”

<sup>200</sup> Cláusula III del “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011.”

<sup>201</sup> Cláusula III del “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011.”

<sup>202</sup> Cláusula V.1 del “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011.”

---

provincia canadiense de que se trate.<sup>203</sup> Por otro lado, algunas de las cláusulas del Contrato Canadiense contravienen abiertamente las condiciones de trabajo requeridas por los Artículos 28 de la LFT y 123 de la Constitución. Por ejemplo, la Cláusula VII.3 establece que el trabajador conviene en “[p]agar al empleador los costos relacionados con el transporte aéreo y la tramitación del permiso de trabajo” mediante deducciones regulares de la paga recibida. Esta cláusula es violatoria del Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución (el cual establece que en “[t]odo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero... se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante”), así como de la fracción I, inciso b) del Artículo 28 (el cual establece que los gastos de transporte y repatriación del trabajador así como los gastos que se originen en cumplimiento de las disposiciones migratorias “serán por cuenta exclusiva del patrón” y no podrá descontarse del salario cantidad alguna por estos conceptos).

Finalmente, para efectos de jurisdicción, la Cláusula XI.3 establece que “[e]l contrato se regirá por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté empleado el trabajador...” Ésta es también la opinión del Gobierno Mexicano, el cual parece adoptar la postura de que: (i) los Artículos 123 de la Constitución y 28 de la LFT no son aplicables (a pesar de su obvia obligatoriedad), y (ii) que el derecho canadiense prevalece (no obstante la existencia de normas extraterritoriales mexicanas cuya aplicación pudo haber sido negociada por el Gobierno Mexicano tal y como se negoció, en los años cuarentas, la aplicación del Artículo 29 de la antigua LFT al Programa Bracero con los Estados Unidos). Una guía comparativa sobre derecho del trabajo publicada por la Comisión para la Cooperación Laboral señala lo siguiente respecto de las leyes aplicables al Contrato Canadiense:

...El Acuerdo [entre el patrón extranjero y el trabajador mexicano] establece que será regulado por las leyes de Canadá y la provincia aplicable. A primera vista, el Acuerdo es un contrato legal ejecutable en la corte; sin embargo, no ha habido casos conocidos de un trabajador SAWP que haya iniciado una acción por incumplimiento de contrato en la corte, y sería altamente improbable que un trabajador contara con los recursos para hacerlo. Sin embargo, de conformidad con el Acuerdo, si un agente gubernamental determina que el empleador ha violado el Acuerdo, el contrato puede ser rescindido y el trabajador ser transferido a otra granja, o repatriado con compensación parcial. El país de origen también puede excluir del programa a un empleador.<sup>204</sup>

---

<sup>203</sup> Véanse, por ejemplo, las siguientes Cláusulas: Cláusula III.2, la cual hace referencia a la prima vacacional “de conformidad con las normas laborales de la provincia de empleo;” y la Cláusula III.3, la cual obliga al empleador a pagar por una jornada semanal de 40 horas, la más elevada de las siguientes tarifas: “i. el salario mínimo de los trabajadores establecido por ley en la provincia en que esté contratado el trabajador; ii. el monto determinado anualmente por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias de Canadá que corresponda al salario corriente para el tipo de trabajo agrícola efectuado por el trabajador en la provincia en que realice el trabajo, o bien iii. el monto pagado por el empleador a sus trabajadores canadienses que realizan el mismo tipo de trabajo agrícola...” Véase el “Contrato de Trabajo Para Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos en Canadá – 2011.”

<sup>204</sup> “Derechos de los Trabajadores Migratorios,” Comisión para la Cooperación Laboral (2010).

---

### *(ii.) Los Demandados Potenciales*

Asumiendo que el Contrato Canadiense no prevalece sobre los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI y 28 de la LFT, cabe preguntarse si además de presentar demanda en contra del patrón extranjero ante la Junta de que se trate, sería viable demandar laboralmente a las dependencias del Gobierno Mexicano involucradas en la administración del Programa México-Canadá. Como ha quedado establecido, la STPS, su SNE y el Agente Gubernamental no sólo juegan un papel central en el reclutamiento y administración del Programa México-Canadá, sino que también incumplen, de manera sistemática, los requisitos de los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, y 28 de la LFT. Estos preceptos de aplicación obligatoria han sido ignorados repetidamente por las autoridades mexicanas en perjuicio de los miles de trabajadores mexicanos que hasta la fecha han laborado en Canadá.

De acuerdo con las disposiciones de la LFT, parecería que la única manera de obligar a la STPS al cumplimiento de las obligaciones contraídas con el trabajador sería si las circunstancias de su actuación permiten que se le considere “patrón intermediario” para los efectos de los Artículos 12 al 15 de la LFT. Esta posibilidad es dudosa, pues la STPS y su SNE tienen la apariencia de intermediarios genuinos o de buena fe carentes de las características de un patrón intermediario, particularmente en relación a la simulación. En todo caso, en vista de los intereses políticos en juego, es bastante improbable que una demanda laboral de este tipo en contra de la STPS o su SNE llegase a prosperar. Cabe hacer notar que la regulación vigente aísla al SNE de la STPS de toda responsabilidad respecto de sus tareas de colocación. Como se señalara con anterioridad, conforme al Artículo 3 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, las oficinas del SNE “no serán consideradas como agencias de colocación de trabajadores,” y por lo tanto no están sujetas a las obligaciones y sanciones que establece ese Reglamento.

Como mínimo, si se llegara a demandar al patrón canadiense, cabría la posibilidad de solicitar que se llame a juicio a la STPS como tercero interesado dado su papel como promotor y reclutador del programa México-Canadá. El Artículo 690 de la LFT establece que “[l]as personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.”

### *(iii.) La Autoridad Competente*

El Gobierno Mexicano parece haber adoptado la postura de que el Artículo 28 de la LFT no aplica a los trabajadores del Programa México-Canadá, que el marco normativo canadiense prevalece en caso de disputa, y que cualquier litigio se desahogaría ante los tribunales canadienses.

Esta postura parece encontrar apoyo en la tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado arriba mencionada, la cual señala (en nuestra opinión de manera incorrecta) que el Artículo 28 “no puede tener aplicación ni ser competente la Junta para aplicarlo o



---

para hacer que el mismo se cumpla,” cuando las partes no se sometan a dicho precepto. En el caso del Programa México-Canadá, las partes se habrían sometido de manera expresa al derecho canadiense mediante el Contrato Canadiense. En nuestra opinión, y por las razones anteriormente expuestas, el Artículo 28 de la LFT sigue siendo aplicable. A fin de determinar la Junta con competencia sobre el asunto sería necesario seguir las disposiciones arriba mencionadas. Sin embargo, dada la importancia política que el Programa México-Canadá tiene para el Gobierno Mexicano y para la STPS, es muy probable que las Juntas—caracterizadas por poca o nula independencia e imparcialidad—se declaren incompetentes con base en la tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado.

*(iv.) El Procedimiento Aplicable*

Véanse las reglas sobre los procedimientos especial y ordinario explicadas con anterioridad.

*(v.) Otras Vías Jurídicas Potenciales*

Dada la falta de jurisprudencia sobre este punto, hay incertidumbre sobre si existe algún recurso o procedimiento legal que pudiese hacerse valer en contra de la STPS, de su SNE, de la Secretaría de Relaciones Exteriores (“SRE”), o de cualquier otra autoridad responsable del incumplimiento de los Artículos 28 de la LFT y 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, en el marco del Programa México-Canadá. El Gobierno Mexicano, al negociar el Programa México-Canadá con el Gobierno Canadiense, acordó un marco bilateral que ignora las normas mexicanas protectoras de los trabajadores migrantes mexicanos, violando así los requisitos obligatorios de los Artículos 28 de la LFT y 123 de la Constitución. Asimismo, la STPS institucionalizó la violación de estas normas de derecho mexicano al consentir a los términos del Contrato Canadiense de trabajo o “Acuerdo Para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá,” contrato de adhesión que violenta la letra y espíritu del Artículo 28 de la LFT. El Contrato Canadiense no sólo impone la carga de los costos migratorios y de transportación al trabajador mexicano, sino que también pretende sustraer a la relación laboral de la jurisdicción de las juntas de conciliación y arbitraje mexicanas y del marco normativo mexicano.

La violación de normas constitucionales en el marco del Programa México-Canadá podría dar lugar al juicio de amparo como vía jurídica potencial. Su incierta procedencia deberá ser estudiada a fondo por quien pretenda valerse de las mismas, de preferencia con la asistencia de un especialista en Derecho Constitucional y de Amparo, especialmente en vista de las reformas constitucionales de Junio de 2011.<sup>205</sup>

Esta vía jurídica potencial consistiría en la presentación de una demanda de amparo indirecto ante el juez de distrito competente en contra de la STPS, el SNE y cualquier otra autoridad responsable de la violación de la garantía de legalidad contenida en el Artículo 16 de la Constitución, en relación con el Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la misma, y con el Artículo 28 de la LFT.

---

<sup>205</sup> Véanse las notas al pie 17 y 18.



Es indispensable que se reclame la violación del Artículo 16 constitucional dado que, en principio, el juicio de amparo sólo ha sido considerado procedente en contra de actos de autoridad que violen las “garantías individuales” contenidas en los primeros veintinueve artículos de la Constitución,<sup>206</sup> y el Artículo 123 de la Constitución tiene el carácter de “garantía social” no reclamable, por sí sola, por la vía de amparo, a menos que se le relacione con alguna de las garantías individuales, en este caso la de legalidad.<sup>207</sup>

De acuerdo con el Artículo 16 constitucional, “[n]adie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.” Como señala el respetado doctrinario del Derecho de Amparo, Ignacio Burgoa Orihuela, “toda infracción a cualquier precepto de la Constitución o a cualquier disposición legal secundaria o reglamentaria, importa concomitantemente la violación a la mencionada garantía [de legalidad].”<sup>208</sup> De esta forma, la protección del juicio de amparo se extiende a las garantías sociales dado que la violación de las mismas, en particular del Artículo 123, “infringe simultáneamente la garantía de legalidad establecida en el artículo 16 constitucional,” por lo que “los sujetos que resulten agraviados pueden promover la acción de amparo.”<sup>209</sup>

Nótese que las anteriores consideraciones podrían dejar de ser aplicables luego de la entrada en vigor de las muy recientes reformas a los Artículos 1º<sup>210</sup> y 103<sup>211</sup> de la

<sup>206</sup> El Artículo 1º de la Ley de Amparo, el cual reproduce el texto del Artículo 103 de la Constitución, establece a la letra:

Artículo 10.- El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:

I.- Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales;

II.- Por leyes o actos de la autoridad federal, que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados;

III.- Por leyes o actos de las autoridades de éstos, que invadan la esfera de la autoridad federal [énfasis añadido].

Por “garantías individuales” se entienden las contenidas en la llamada “Parte Dogmática” de la Constitución, es decir, en el capítulo titulado “De las Garantías Individuales,” el cual consta de los primeros veintinueve artículos de la Constitución.

Nótese que el Artículo 103 de la Constitución ha sido recientemente reformado, estando pendiente su entrada en vigor (véase la nota al pie 211). Por su parte la Ley de Amparo, en particular su Artículo 1º, estará siendo reformada en el futuro cercano a fin de reflejar la reforma constitucional.

<sup>207</sup> Véase en este sentido, la siguiente tesis aislada de la ya extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual data del año 1935:

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, VIOLACION DEL. Si se considera aisladamente el artículo 123 constitucional, es lógico que, aun violándose éste, no proceda el juicio de garantías, de acuerdo con el artículo 10. fracción X, de la Ley de Amparo, porque no se trata de violaciones a alguna garantía constitucional, ya que la violación que se cometa a determinado precepto constitucional, tiene que estar en pugna con los que consignan a alguna garantía individual, tal como el artículo 14 constitucional, para que sea reclamable el amparo; por lo que si en virtud de una violación el artículo 123, del mismo ordenamiento, trata de llevarse a cabo un embargo o se ha privado de algo a un quejoso, es fácil concluir que no se ha llenado determinadas formalidades, o que no ha sido oído ni vencido en juicio, y he aquí la violación a través de los artículos 14 o 16 constitucionales y no del 123, por tal razón, la jurisprudencia de la Suprema Corte debe enterarse de esta manera, porque se llegaría, en caso contrario, a establecer que todos los artículos constitucionales son garantías individuales, de modo que si se invoca la violación del artículo 123 constitucional, violación que no se justifica, sino aisladamente, por las razones expuestas, debe declararse infundado el agravio que se alegue a ese respecto. Registro No. 382590. Localización: Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XLV. Página: 2178. Tesis Aislada. Materia(s): laboral. Amparo en revisión en materia de trabajo 247/35. Castaño Petra. 3 de agosto de 1935. Unanimidad de cinco votos. Relator: Octavio M. Trigo.

Véase, asimismo, Burgoa Orihuela 2004:253-254.

<sup>208</sup> Burgoa Orihuela 2004:263.

<sup>209</sup> Burgoa Orihuela 2004:263

<sup>210</sup> Véase la nota al pie 211.

Constitución, entre otros. Sin embargo y en todo caso, estas reformas tienen por objeto expandir la protección constitucional, por lo que las probabilidades de que el juicio de amparo sea procedente en contra de actos que violen el Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI se han incrementado favorablemente.

El acto de autoridad reclamado en el juicio de amparo tendría que ser identificado y articulado con cuidado y podría incluir actos relacionados con:

- La negociación y celebración del “Memorándum de Entendimiento” entre los Gobiernos de México y Canadá en materia de trabajadores mexicanos temporales, y de otros acuerdos subsecuentes;
- La administración del Programa México-Canadá, y en particular, con el reclutamiento de trabajadores;
- La negociación, redacción y utilización del Contrato Canadiense en la fijación de las condiciones de trabajo en violación del Artículo 123 constitucional y de su legislación reglamentaria;
- El acto que aplique el Memorándum de Entendimiento al trabajador migrante; y
- El acto que requiera que el trabajador reclutado firme el Contrato Canadiense, entre otros.

Asimismo, y a fin de contar con un acto de autoridad inequívoco que atacar, sería conveniente que el trabajador que vaya a actuar como quejoso solicite por escrito a la STPS y al SNE, después de su selección pero antes de la firma del Contrato Canadiense, que dichas autoridades modifiquen dicho contrato a fin de darle cumplimiento tanto al Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución como al Artículo 28 de la LFT, en especial al requisito de que en “[t]odo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero... se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.”<sup>212</sup> La autoridad está obligada a responder por escrito a esta solicitud.<sup>213</sup> Dada la casi absoluta certeza de que la

<sup>211</sup> Con fecha 6 de Junio de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un “DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 94, 103, 104 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (en línea: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_193\\_06jun11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_193_06jun11.pdf)). Destaca en particular el nuevo texto de los Artículos 103, fracción I, y 107, fracción I, de la Constitución:

Artículo 103. Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad **que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte...** [énfasis añadido]

[...]

Artículo 107. ...

I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, **siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución** y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico [énfasis añadido].

Conforme al Artículo Primero Transitorio de este Decreto, la reforma entrará en vigor a los 120 días de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

<sup>212</sup> Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución.

<sup>213</sup> El Artículo 8 de la Constitución establece a la letra: “Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.

---

autoridad niegue la solicitud de modificar el Contrato Canadiense, se configuraría así un acto de autoridad probablemente atacable por la vía de amparo indirecto.

De concluirse que el juicio de amparo es viable, habría que tomar en cuenta que una sentencia favorable beneficiaría solamente al quejoso (es decir, al trabajador migrante que haya presentado la demanda de amparo), y no así a los miles de trabajadores que participan en el Programa México-Canadá, a menos que ellos también presenten sus respectivas demandas de amparo.<sup>214</sup> De otorgarse el amparo, el juez de distrito declararía la inconstitucionalidad del acto reclamado (es decir, la violación en perjuicio del quejoso del Artículo 16 en relación con los Artículos 123 constitucional y 28 de la LFT), y en teoría, obligaría a la autoridad responsable de la violación a que “obre en el sentido de respetar la garantía de que se trate y a cumplir, por su parte, lo que la misma garantía exija.”<sup>215</sup> Esta obligación de respetar la garantía violada sería en relación al quejoso y no de manera general. Por desgracia, a pesar de la reciente reforma constitucional, el alcance del juicio de amparo continúa siendo limitado, y sus efectos particulares.<sup>216</sup>

## *2.b. La Propuesta de Reforma Laboral del PAN al Artículo 28 de la LFT*

La iniciativa de reforma laboral del PAN del año 2010 (o Iniciativa Lozano), proponía reformas y adiciones, entre otros, al Artículo 28 de la LFT. De acuerdo con su Exposición de Motivos, estas reformas y adiciones pretendían “[f]ortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.”<sup>217</sup> La razón de ser de esta propuesta de reforma es, en las palabras de la bancada panista, la siguiente:

---

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.”

<sup>214</sup> Conforme al Artículo 76 de la Ley de Amparo, “[l]as sentencias que se pronuncien en los juicios de amparo **sólo se ocuparán de los individuos particulares** o de las personas morales, privadas u oficiales que lo hubiesen solicitado, **limitándose a ampararlos y protegerlos**, si procediere, en el caso especial sobre el que verse la demanda, **sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare** [énfasis añadido].”

<sup>215</sup> Artículo 80 de la Ley de Amparo.

<sup>216</sup> Una excepción a esta regla general, la cual se limita a normas de aplicación general y requiere de múltiples prerrequisitos, se encuentra en el nuevo texto del Artículo 107, fracción II, segundo párrafo de la Constitución:

Artículo 107. ...

[...]

II. ...

Cuando los órganos del Poder Judicial de la Federación establezcan jurisprudencia por reiteración en la cual se determine la inconstitucionalidad de una norma general, la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo notificará a la autoridad emisora. Transcurrido el plazo de 90 días naturales sin que se supere el problema de inconstitucionalidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitirá, siempre que fuere aprobada por una mayoría de cuando menos ocho votos, **la declaratoria general de inconstitucionalidad**, en la cual se fijarán sus alcances y condiciones en los términos de la ley reglamentaria.

“DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 94, 103, 104 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.” Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Junio de 2011, en línea: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_193\\_06jun11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_193_06jun11.pdf)

<sup>217</sup> Iniciativa Que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el diputado José Gerardo de los Cobos Silva, PAN; a nombre propio y de diversos diputados del PAN. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Gaceta Parlamentaria, número 2971-VI, jueves 18 de marzo de 2010, en línea: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2010/mar/20100318-VI.doc>

El texto de la Iniciativa Lozano en lo que respecta al Artículo 28 de la LFT puede consultarse en el ANEXO 1 al presente reporte, en tanto que una versión comparativa que resalta los cambios propuestos se localiza en el ANEXO 2.

---

8. La creciente migración ha propiciado abusos en el reclutamiento y la selección de trabajadores mexicanos para prestar servicios en el exterior por personas que ofrecen supuestos empleos legales en el país de destino, que resultan ser falsos. En muchos casos, dejan a los trabajadores en estado de indefensión.

Para combatir estas prácticas irregulares y otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, se propone a esta Soberanía que la contratación sea regulada diferenciando diversos supuestos en que ésta ocurre, a saber: 1) los casos de los trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley Federal del Trabajo; 2) los de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y 3) los de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean contratados a través de agencias de colocación de trabajadores.

En las tres situaciones consideradas, lo más importante se centra en proponer un procedimiento para regular la contratación de trabajadores que prestarán servicios fuera de la República, que les procure un trabajo digno y el derecho a la repatriación, así como otorgar las facultades necesarias a las autoridades del trabajo, como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Servicio Nacional de Empleo y la Inspección Federal del Trabajo, para tales fines.

Sin embargo, el análisis de la propuesta de reforma revela que la Iniciativa Lozano se queda corta, y que su retórica de combate a “prácticas irregulares” y de “mayor protección y seguridad jurídica” a los trabajadores mexicanos en el extranjero, no se traduce en disposiciones efectivas. Por el contrario, los presuntos objetivos de la reforma habrían servido para ocultar los verdaderos fines y efectos de la Iniciativa Lozano, consistentes en la desregulación del régimen protector del Artículo 28, en la preservación del *status quo*, y en la legitimación de prácticas actuales de reclutamiento al exterior (como las realizadas dentro del Programa México-Canadá) que violan el actual texto del Artículo 28. Aunque la Iniciativa Lozano impondría algunas obligaciones a las agencias de colocación, las mismas son insuficientes y potencialmente ineficaces.

A diferencia del actual texto del Artículo 28, el cual aplica de manera general y sin excepciones a la “prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República,” la Iniciativa Lozano pretendía distinguir entre los siguientes tres escenarios:

- (i) “[P]restación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley” (propuesta de reforma al Artículo 28);
- (ii) “[T]rabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de

- 
- mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero” (propuesta de adición de un Artículo 28-A); y
- (iii) “[T]rabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas” (propuesta de adición de un Artículo 28-B).

La propuesta de reforma al Artículo 28 está basada en parte en el texto actual de ese artículo, en tanto que los Artículos 28-A y 28-B serían completamente nuevos.

El primer escenario propuesto (Artículo 28) cubriría a todos los trabajadores mexicanos contratados para trabajar en el exterior, siempre y cuando su contrato de trabajo “se rija por esta Ley” (es decir, por la LFT), quedando excluido cualquier trabajador cuyo contrato de trabajo pretenda estar sujeto a algún otro régimen jurídico. Este lenguaje legitimaría la evasión patronal del régimen protector del Artículo 28 al dejar el marco normativo aplicable al arbitrio de las partes, y en los hechos, al arbitrio del patrón extranjero, quien en los hechos seguramente controlaría la redacción del contrato de trabajo. También quedarían excluidos de este primer escenario, aquellos trabajadores que hayan sido reclutados y seleccionados en México a través de mecanismos bilaterales (como el Programa México-Canadá) o por entidades privadas.

Es notorio el hecho de que el texto de la propuesta de reforma al Artículo 28 privaría al trabajador mexicano de las siguientes protecciones:

- Que los gastos de transporte, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, sean por cuenta exclusiva del patrón;<sup>218</sup>
- Que el trabajador perciba íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por los conceptos listados en el inciso anterior;<sup>219</sup>
- Que el trabajador tenga derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios, y a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala la LFT.<sup>220</sup>

Por otro lado, la propuesta de reforma al Artículo 28 señala expresamente que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la que tiene competencia para aprobar el contrato de trabajo que se celebre de conformidad con ese precepto. Aunque las disposiciones relativas a la fijación de domicilio legal en el país y a la constitución de depósito y fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones patronales son bastante similares a las actuales,<sup>221</sup> la propuesta de reforma al Artículo 28 eliminaría el

---

<sup>218</sup> Esta protección está actualmente establecida en la fracción I, inciso b), del Artículo 28 de la LFT.

<sup>219</sup> Esta protección está actualmente establecida en la fracción I, inciso b), del Artículo 28 de la LFT.

<sup>220</sup> Esta protección está actualmente establecida en la fracción I, inciso c), del Artículo 28 de la LFT.

<sup>221</sup> Estas disposiciones están actualmente establecidas en las fracciones II, III y V del Artículo 28 de la LFT.

---

requisito de “visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios”<sup>222</sup> y lo reemplazaría con el siguiente: “El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios.”<sup>223</sup>

Por su parte, la propuesta de adición de un Artículo 28-A, claramente aplicable al Programa México-Canadá, sujetaría la relación laboral a lo dispuesto por el acuerdo bilateral de que se trate, conforme a las siguientes bases:

- I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;
- II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;
- III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;
- IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo; y
- V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Al no incorporar ninguna de las protecciones contenidas en el actual Artículo 28 de la LFT, la propuesta de Artículo 28-A simplemente legitimaría el régimen que le ha sido aplicado a los miles de trabajadores mexicanos que han participado en el Programa México-Canadá. En particular, el Artículo 28-A permitiría que las prestaciones y condiciones de trabajo se determinen en el acuerdo bilateral y establecería, de manera implícita, que el derecho aplicable para dirimir cualquier controversia entre el trabajador mexicano y el patrón extranjero es el del país donde se presten los servicios.

Finalmente, la propuesta de adición de un Artículo 28-B requeriría que las “entidades privadas” que lleven a cabo el reclutamiento y selección de trabajadores obtengan autorización y registro como agencias de colocación, sujetándolas así a los Artículos 539-E y 539-F de la LFT, al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, y a cualesquiera otras disposiciones legales aplicables. Asimismo, este precepto impondría las siguientes obligaciones:

Artículo 28-B. ...

- II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:
  - a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación

---

<sup>222</sup> Este requisito está actualmente establecido en la fracción IV del Artículo 28 de la LFT.

<sup>223</sup> Fracción IV de la propuesta de reforma al Artículo 28 de la LFT.

---

a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

Llama la atención el hecho de que la sanción prevista para aquellos casos en los que el trabajador haya sido engañado respecto de las condiciones de trabajo ofrecidas, se limita al pago de los gastos de repatriación, dejando de restituir al trabajador respecto de las prestaciones que se le adeuden y los daños y perjuicios que se le hayan causado. Como se mencionara con anterioridad, esta propuesta de reformas y adiciones al Artículo 28 de la LFT no fue adoptada por la reciente propuesta de reforma del PRI, por lo que su adopción no se encuentra—por fortuna—en el horizonte legislativo.

## **V. Conclusiones**

El Artículo 28 de la LFT ofrece, en teoría, un valioso mecanismo para la protección de los trabajadores mexicanos en el extranjero, en especial de aquéllos que se desempeñan en los sectores agrícolas de los Estados Unidos y Canadá. Su objetivo de tutelaje habría de alcanzarse mediante: (i) el requisito de aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje de las condiciones de trabajo propuestas; (ii) el otorgamiento de jurisdicción a dicha Junta respecto de violaciones de dichas condiciones de trabajo cometidas fuera del territorio nacional; y (iii) requisitos tendientes a evitar las dificultades procesales trasfronterizas derivadas de la notificación de demandados en el exterior, y de la ejecución de laudos condenatorios sobre bienes localizados fuera del territorio mexicano.

Sin embargo, la presente investigación ha dejado en claro que el Artículo 28 de la LFT de 1970 (reglamentario del Artículo 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución) es letra muerta, a diferencia de su precursor, el Artículo 29 de la antigua LFT de 1931 (el cual fue, durante su vigencia, vigorosamente aplicado por el Gobierno Mexicano dentro del marco del Programa Bracero con los Estados Unidos en los años cuarentas).



---

Nos ha sido imposible encontrar una sola instancia en la cual haya sido aplicado el Artículo 28 de la actual LFT. El único caso judicial del cual tenemos conocimiento concluyó con una resolución dictada en 1995 en la cual el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito negó la aplicabilidad del Artículo 28 y declaró la incompetencia de la Junta en base a que las partes no se sometieron a dicho precepto. Esta resolución, inconsistente con la letra y el espíritu de la LFT, pretende dejar la aplicabilidad del Artículo 28 de la LFT al arbitrio de las partes, no obstante que se trata de una norma de orden público. Las normas de orden público son de carácter imperativo y no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares, siendo los derechos que generan irrenunciables. La resolución judicial del Tercer Tribunal Colegiado vulnera así la integridad de la ley laboral mexicana al legitimar los intentos patronales de sustraerse de la aplicación obligatoria del Artículo 28, en violación de los Artículos 5° y 33 de la LFT, por las razones anteriormente señaladas.

A pesar de las buenas intenciones del legislador federal, las principales limitaciones del Artículo 28 consisten en:

- la interpretación restrictiva que le ha dado el Tercer Tribunal Colegiado;
- el abandono por parte del Gobierno Mexicano de su obligación de cumplir y hacer cumplir el Artículo 28;
- la postura del Gobierno Mexicano en el sentido de que el Artículo 28 no le es aplicable al Programa México-Canadá, y de que las leyes extranjeras prevalecen tratándose de cualquier disputa entre el trabajador mexicano y el patrón extranjero; y
- el hecho de que el cumplimiento de las obligaciones de forma y de fondo impuestas por el Artículo 28 depende por completo de la buena fe del patrón.

Ante tan sombrío panorama, el presente reporte ha pretendido proporcionar una guía sobre los procedimientos mediante los cuales podría hacerse valer el Artículo 28 de la LFT, con especial atención a los desafíos arriba mencionados. Con ese fin, se plantearon tres posibles escenarios en relación al cumplimiento del precepto en comento. En cada uno de esos tres escenarios, se presentaron los demandados potenciales, las autoridades competentes, los procedimientos aplicables y las sanciones potenciales, con especial atención a los posibles obstáculos prácticos y jurídicos.

El primer escenario consiste en situaciones en las cuales el patrón extranjero, por sí o a través de un reclutador individual o de una agencia de colocación, ha contratado a trabajadores mexicanos cumpliendo con las obligaciones de forma señaladas en el Artículo 28, pero no con las prestaciones debidas. En la práctica, éste parecería ser un escenario sumamente raro del cual no tenemos conocimiento.

El segundo escenario consiste en situaciones en las cuales el patrón extranjero, por sí o a través de un reclutador, ha contratado a trabajadores mexicanos ignorando por completo el Artículo 28, para luego incumplir las prestaciones debidas. Este escenario es típico del reclutamiento de trabajadores mexicanos para laborar en los Estados Unidos. El hacer valer dicho precepto presentaría serias dificultades prácticas y



---

jurídicas al carecerse de domicilio en México donde emplazar al patrón extranjero, así como de bienes ubicados en territorio nacional sobre los cuales pudiera ejecutarse un laudo condenatorio. Como consecuencia, sería necesario notificar al patrón en el extranjero mediante despacho librado por la Junta y transmitido a las autoridades jurisdiccionales estadounidenses a través de los canales diplomáticos apropiados. Asimismo, los documentos extranjeros deberían presentarse debidamente legalizados y traducidos al español por perito traductor oficial. Además de complicados, estos trámites transfronterizos son lentos y requieren de la intervención y cooperación de numerosas autoridades nacionales y extranjeras, demorando aún más el típicamente lento procedimiento laboral mexicano.

El tercer escenario consiste en situaciones en las cuales un patrón canadiense ha contratado a trabajadores mexicanos dentro del marco del Programa México-Canadá, mediante un contrato tipo o de adhesión presuntamente regido por las leyes de Canadá y de la provincia donde esté empleado el trabajador. Este contrato contiene cláusulas que contravienen abiertamente las condiciones de trabajo requeridas por los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución y 28 de la LFT.

Es respecto de los trabajadores mexicanos que laboran en Canadá que el Gobierno Mexicano ha demostrado su nula voluntad de cumplir y hacer cumplir los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución y 28 de la LFT. El Gobierno Mexicano ha violado estos preceptos de manera flagrante: (i) al negociar y celebrar un memorándum de entendimiento con Canadá que los ignora por completo; (ii) al administrar el Programa México-Canadá, y en particular, al reclutar a trabajadores para el mismo, ignorando los requisitos del Artículo 28; (iii) al negociar, redactar y utilizar el Contrato Canadiense en la fijación de condiciones de trabajo que violan los Artículos 123 constitucional y 28 de la LFT; y (iv) al adoptar la postura de que el derecho canadiense prevalece en caso de disputa entre el patrón canadiense y el trabajador mexicano, a pesar del carácter imperativo de los Artículos 123 constitucional y 28 de la LFT.

Por si los anteriores obstáculos no fueran suficientes, existe el riesgo de que la Junta de que se trate aplique la tesis aislada del tribunal colegiado de circuito mencionado a fin de declararse incompetente en cualquier procedimiento que pretenda hacer valer el Artículo 28 respecto de trabajadores mexicanos reclutados para trabajar en los Estados Unidos o Canadá.

Pero incluso si la Junta se declarase competente para conocer del asunto, existe incertidumbre sobre las probabilidades de éxito de un procedimiento para hacer valer el Artículo 28 de la LFT dada la falta de precedentes judiciales. También existe incertidumbre respecto de la viabilidad de una demanda laboral en contra del reclutador con base en los Artículos 12 al 15 de la LFT, pues los hechos del caso deberían apoyar la conclusión de que el reclutador tiene el carácter de “patrón intermediario”—conclusión que parece dudosa dados los esquemas típicos de reclutamiento al exterior de los que tenemos conocimiento. No obstante estas incertidumbres, nos atrevemos a adelantar que las probabilidades de éxito se ven reducidas en vista de la tesis aislada del tribunal colegiado de circuito, de los obstáculos procesales transfronterizos, de la falta de

---

independencia e imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje, y, tratándose de trabajadores sujetos al Programa México-Canadá, de los intereses políticos en juego.

Existen procedimientos alternativos que podrían hacerse valer en conjunción con, o en lugar de, un procedimiento laboral tendiente a hacer valer el Artículo 28. Estos procedimientos, que incluyen quejas en contra de los reclutadores y enganchadores y demandas de amparo indirecto en contra de diversas entidades del gobierno federal mexicano, podrían servir como medios de presión dentro de una estrategia de cambio gradual. A continuación presentamos algunas recomendaciones dirigidas a los defensores de los derechos de los trabajadores.

## **VI. Recomendaciones**

Habiendo esbozado los procedimientos disponibles y los principales obstáculos prácticos y jurídicos, nos permitimos presentar las siguientes recomendaciones. Estas recomendaciones se limitan a procedimientos legales ante autoridades mexicanas. Las mismas podrán adoptarse de manera individual o conjunta, simultánea o consecutiva, dependiendo de la estrategia y objetivos de la organización u organizaciones de que se trate.

Es importante tener en cuenta que, como regla general, los procedimientos jurisdiccionales en México no resultan en resoluciones que constituyan precedente legal de aplicación general. Existe, sin embargo una excepción: cuando el asunto se litigue ante los juzgados federales por vía de amparo, y el mismo resulte en sentencia definitiva que, a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es de importancia suficiente como para constituir tesis aislada y, en su momento, jurisprudencia firme.<sup>224</sup>

### **1. Recomendaciones Relativas a Casos de Trabajadores Mexicanos Reclutados para Laborar en los Estados Unidos**

(a) Búsqueda de un caso paradigmático de violación del Artículo 28 de la LFT en perjuicio de un trabajador mexicano que haya laborado en los Estados Unidos, y presentación de demanda laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Un caso paradigmático será aquél que no sólo reúna características fácticas y jurídicas idóneas, sino que también cuente con un trabajador que, por sus circunstancias, no esté expuesto a represalias consistentes en despido o inclusión en una lista negra.<sup>225</sup>

(b) Presentación de denuncia en contra del reclutador o enganchador ante la Inspección del Trabajo de la STPS de manera simultánea o como alternativa al

---

<sup>224</sup> Véase la explicación sobre tesis aisladas y jurisprudencia firme contenida en la nota al pie 191.

<sup>225</sup> Será indispensable asegurarse de que el trabajador que sirva de parte actora esté consciente de que la presentación de este tipo de demanda podría resultar en represalias consistentes en que no se le reclute en el futuro. Por lo tanto, un actor idóneo será aquél que no tenga nada que perder, ya sea porque ha sido ya despedido o incluido en una lista negra, o porque no tiene intención de volver a trabajar en el país de que se trate.

---

juicio laboral, por violaciones a diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, con énfasis en la aplicación de multas (siempre y cuando la presentación de esta denuncia no presente riesgos a la vida e integridad personal del trabajador o de los defensores involucrados).

## **2. Recomendaciones Relativas a Casos de Trabajadores Mexicanos Reclutados para Laborar en Canadá**

- (c) Búsqueda de un caso paradigmático de violación del Artículo 28 de la LFT en perjuicio de un trabajador mexicano que haya laborado en Canadá dentro del marco de uno de los programas bilaterales de trabajo migrante entre México y Canadá, y presentación de demanda laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.<sup>226</sup>
- (d) Estudio a fondo, con la asistencia de un especialista en Derecho Constitucional y de Amparo, de la procedencia de un juicio de amparo indirecto en contra de actos de las autoridades federales mexicanas que violen el Artículo 16 de la Constitución en relación con los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, y 28 de la LFT.
- (e) De ser procedente el juicio de amparo, búsqueda de un caso paradigmático y presentación por el trabajador afectado de demanda de amparo indirecto ante el juez de distrito competente, en contra de diversos actos de autoridad relativos a la negociación y administración del Programa México-Canadá, en contra de la STPS, el SNE, la SRE y cualquier otra autoridad responsable de la violación del Artículo 16 de la Constitución en relación con los Artículos 123, Apartado “A,” fracción XXVI de la Constitución, y 28 de la LFT.
- (f) De ser exitoso el juicio de amparo:
  - i. Utilizar la sentencia que otorgue el amparo como herramienta en el cabildeo que se haga del Gobierno Mexicano, en particular de la STPS y de la SRE, a fin de que el mismo inicie negociaciones inmediatas con el Gobierno Canadiense para la armonización del Contrato Canadiense con los requisitos del Artículo 28 de la LFT;<sup>227</sup> y/o

---

<sup>226</sup> La búsqueda de un trabajador que no esté expuesto a represalias o que esté dispuesto a afrontarlas, es de particular importancia en el caso del reclutamiento a Canadá. Existe información fundada en el sentido de que a aquellos trabajadores que se quejan se les incluye en una lista negra y no se les vuelve a llamar a trabajar en la siguiente temporada. Dentro del Programa México-Canadá, los patrones canadienses tienen el derecho de “nombrar” o solicitar a determinados trabajadores, siendo común que los mismos trabajadores regresen en numerosas ocasiones en virtud de la solicitud específica del patrón; al mismo tiempo, los agentes gubernamentales tratan de minimizar problemas que pudiesen resultar en la pérdida de granjas en beneficio de trabajadores migrantes de otros países, especialmente de Jamaica, con la consiguiente pérdida de remesas para México (véase Verma 2003:xi-xii).

<sup>227</sup> De acuerdo con el párrafo 1.d) del Memorándum de Entendimiento, el Contrato Canadiense está sujeto a revisión anual por ambas partes. Asimismo, conforme a su párrafo 2, el Memorándum de Entendimiento “[p]uede ser corregido en cualquier momento mediante la aprobación de ambas partes por escrito.”

- 
- ii. Continuar promoviendo juicios de amparo indirecto con base en los mismos argumentos jurídicos, presentados por otros trabajadores afectados, a fin de ejercer presión en los juzgados como parte de una estrategia coordinada de cabildeo del Gobierno Mexicano.

### **3. Recomendaciones Estratégicas**

- (g) Fomentar redes y realizar trabajos articulados para la defensa, promoción y difusión de los derechos de los trabajadores, especialmente en la adopción de las recomendaciones anteriores, entre las distintas organizaciones dedicadas a la defensa de los trabajadores migrantes, abogados y académicos en México, Estados Unidos y Canadá, en especial aquellos que han demostrado interés en la utilización del Artículo 28 de la LFT.

---

## ANEXO 1

### **“Iniciativa Lozano” (18 Marzo 2010)**

Los suscritos, diputados federales y senadores de la LXI Legislatura del H. Congreso de la Unión, a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los artículos 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

[...]

La iniciativa que se somete a la consideración de esta Soberanía parte de cinco ejes rectores que podemos sintetizar en los siguientes términos:

[...]

2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, para lo cual es necesario:

[...]

ix. Fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

[...]

### **Contenido de la propuesta**

En este apartado se describen los grandes temas y los razonamientos que justifican las modificaciones que se propone realizar al texto de la Ley Federal del Trabajo.

[...]

- 
8. La creciente migración ha propiciado abusos en el reclutamiento y la selección de trabajadores mexicanos para prestar servicios en el exterior por personas que ofrecen supuestos empleos legales en el país de destino, que resultan ser falsos. En muchos casos, dejan a los trabajadores en estado de indefensión.

Para combatir estas prácticas irregulares y otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, se propone a esta Soberanía que la contratación sea regulada diferenciando diversos supuestos en que ésta ocurre, a saber: 1) los casos de los trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley Federal del Trabajo; 2) los de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y 3) los de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean contratados a través de agencias de colocación de trabajadores.

En las tres situaciones consideradas, lo más importante se centra en proponer un procedimiento para regular la contratación de trabajadores que prestarán servicios fuera de la República, que les procure un trabajo digno y el derecho a la repatriación, así como otorgar las facultades necesarias a las autoridades del trabajo, como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Servicio Nacional de Empleo y la Inspección Federal del Trabajo, para tales fines.

[...]

Por las razones expuestas y con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sometemos a la consideración del Honorable Congreso de la Unión, la siguiente

### **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO ÚNICO.**- Se **REFORMAN** los artículos 2º; 3º; 4º, fracciones I, inciso a) y II, inciso a); 5º, primer párrafo; 11; 13; 18; 19; 22; 25 fracciones I, II y IV; 28; 35; 39; 42, fracciones VI y VII; 43, primer párrafo, y fracciones II, III y IV; 47, fracciones II, VIII, XIV y segundo y tercer párrafos; 48; 49; 50, fracción III; 51, fracciones I, II, IV y VIII; 56, 75; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 126, fracción VI; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones V, X y XI; 134, fracciones II, IX, XII y XIII; 135, fracciones IX y X; 147, primer párrafo; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto; 153-A; 153-B; 153-C; 153-F; 153-G, 153-H, fracción III; 153-I; 153-K; 153-L; 153-N; 153-Q, primer párrafo y fracciones I, IV y V; 153-S; 153-U; 153-V, primer párrafo; 154, primer párrafo; 157; 159; 162, fracción III; 168; 170, fracciones II y IV; 175; 258; 265; 272, primer párrafo; 279, primer párrafo; 282; 283; 284, fracción III; 285; 333; 336; 337, fracción II; 353-A, fracción II; 353-S; 360, fracciones III y IV; 361, fracciones I y II; 364; 365, primer y segundo

párrafos; 366, fracción III, y último párrafo; 368; 371, fracciones I, IX y XIII; 373; 380; 389; 390, primer párrafo; 397; 407; 409; 411, primer párrafo; 414, segundo párrafo; 415, fracciones I, V y VI, inciso b); 419, fracciones II y IV; 427, fracción VI; 429, fracciones I y III; 430; 435, fracciones I y II; 439; 451, fracciones II y III; 459, fracción III; 469, fracción IV; 476; 490, fracción I; 501, fracción I; 503, fracciones I, II, III y IV; 504, fracción V; 509; 512; 512-A; 512-B; 512-C; 512-D; 512-E; 512-F, primer párrafo; 513; 514; 521, fracción I; 523, fracción V; 527, fracciones I, numerales 20 y 21 y II, numeral 2; 529, primer y segundo párrafos, y las fracciones I, II, III, V y VII; 531; 533; la denominación del Capítulo IV del Título Once; 537, primer párrafo y fracción III; 538; 539, fracciones I, inciso h), II, incisos d) y f), III, incisos b), c), d), h), e i); 539-A; 539-B; 539-F; 541, fracción VI; 546, fracción II; 549, fracción III; 604; 605; 606, primer y segundo párrafos; 607; 610; 612; 613; 614 primer párrafo y fracción I; 615, fracciones II, III, IV, VI y VII; 616, fracciones I y IV; 617, primer párrafo y fracciones VII y VIII; 618, fracción II; 619, fracciones I y II; 620, fracciones I, II, inciso a), tercer párrafo, y III; 621, 622; 623; 624; 625; 626; 627; 628, fracciones I, II, III y V; 629; 630; 631; 632; 633; 634; 637 fracciones I y II; 642, fracciones IV y V; 643, fracciones I, III y IV; 644, primer párrafo y fracciones I y II; 645; 646; 648; 650; 656; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 664, primer párrafo; 665, fracciones II y IV; 668; 669, fracción II, fracciones II y IV; 670; 671, fracciones VI y VII; 673, fracción II; 674, fracción I; 685, primer párrafo; 688; la denominación del Capítulo II del Título Catorce; 689; 691; 692, fracciones II y IV; 693; 698; 700, fracción II, incisos a), b) y c); 701; 705; 708; 709; 710; 711; 721, 724; 727; 729, primer párrafo y fracción II; 731, primer párrafo y fracción I; 734; 737; 739; 740; 742, fracciones I, II, y XI; 743, fracciones I, II, y IV; 746; 747, fracción II, 748; 751, primer párrafo; 753; 758; 763; 771; 772; 773; 776, primer párrafo y fracción VIII; 778; 780; 783; 784; primer párrafo y fracciones V, VI, VIII, IX y XIV; 785; 786; 787; 790, fracciones I, II, III, V, VI y VII; 793; 802, segundo y tercer párrafos; 803; 804, fracciones I y IV y último párrafo; 808; 813, 814; 815; 816; 817; 823; 824; 825, fracciones II, III y IV; 828; 839; 840; fracciones III, IV y VI; 841; 845; 850; 853; 856; 857, fracción II; 860; 861; 863; 873; 875, primer párrafo, e incisos a) y b); 876, fracciones I, II y V; 878; 879, primer párrafo; 880; 883; 884; 885; 886; 888; 891; 892; 895, fracción III, 902, primer párrafo, 904, fracciones II y IV; 906, fracciones II, V, VII y VIII; 907, primer párrafo y fracciones I y III; 909, primer párrafo y fracciones I y III; 910, primer párrafo y fracciones I, II, III, VI, VII y VIII; 911; 916, primer párrafo y fracciones IV y V; 917; 918; 920; 921, primer párrafo; 923; 924; 927; 931, primer párrafo y fracciones I, II, III, IV y V; 937; 938; 939; 940; 945, primer párrafo; 947, fracción IV; 949; 960; 962; 965, fracción II y último párrafo; 966, fracción II; 968, apartado A, fracciones I y III, y apartado B, fracciones I, II y III; 969, primer párrafo y fracciones I y III; 970; 977, primer párrafo y fracciones II y IV; 979; 980; 985, primer párrafo y fracción II; 986, primer párrafo; 987, primer y segundo párrafos; 989; 991, primer párrafo; 992; 993; 994; 995; 996; 997; 998; 999; 1000; 1001; 1002; 1003, segundo párrafo; 1004, fracciones I, II y III; 1005, primer párrafo; 1006; 1008; se **ADICIONAN** los artículos 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 16, con un segundo párrafo; 22 Bis; 28-A; 28-B; 39-A; 39-B; 39-C; 39-D; 39-E; 39-F; 42, con una fracción VIII; 42 Bis; 43, con una fracción V; 47, con una fracción XIV Bis y un último párrafo; 51, con una fracción IX, pasando la actual fracción IX a ser fracción X; 56 Bis; 74, con un último párrafo; 83, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 101, con un segundo párrafo; 121, con un segundo párrafo a la fracción IV; 132, con las fracciones XVI Bis, XIX Bis, XXIII Bis y XXVI Bis; 133, con las

fracciones XII, XIII, XIV y XV; 134, con una fracción XIV; 135, con una fracción XI; 153-F Bis; 280, con un segundo, tercer y cuarto párrafos; 311, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 357, con un segundo párrafo; 361, con una fracción III; 364 Bis; 365, con un último párrafo, 365 Bis, 377, con un último párrafo; 388, con un último párrafo; 390, con un tercer párrafo; 391 Bis; 424 Bis; 427, con una fracción VII; 429, con una fracción IV; 432, con un tercer párrafo; 475-A; 504, con un último párrafo a la fracción V; 512-D Bis; 512-D Ter; 512-G; 525 Bis; 527, fracción I, con un numeral 22; 530 Bis; 533 Bis; 537, con las fracciones V y VI; 539, con las fracciones V y VI; 541, con una fracción VI Bis; 605 Bis; 617, con las fracciones IX y X; 618, con una fracción VIII, pasando la actual fracción VIII a ser IX; 627-A; 627-B; 627-C; 641-A; 642, con las fracciones VI, VII y VIII; 643, con una fracción V, pasando la actual fracción v a ser VI; 690, con un segundo párrafo; 774 Bis; 784, con un párrafo final; 826 Bis; una Sección Novena al Capítulo XII, del Título Catorce, que comprende los artículos 836-A al 836-D; una Sección Primera al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 892 al 899; una Sección Segunda al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 899-A al 899-C; una Sección Tercera al Capítulo XVIII del Título Catorce, que comprende los artículos 899-D al 899-J; 916, con una fracción VI; 931, con las fracciones I Bis, VI, VII, VIII y IX; 937 Bis; 985, con una fracción III; 987, con un tercer párrafo; 995 Bis; 1004-A; 1004-B; 1004-C; y se **DEROGAN** los artículos 110, fracción VI; 132, fracción XXII; 153-J; 153-O; 153-Q, fracción VI y párrafo final; 153-R; 153-V, cuarto párrafo; 360, fracción V; 395, segundo párrafo; 448; 515; 523, fracción IX; 525; 539, fracción III, incisos a) y e); los Capítulos X y XI del Título Once, que comprenden los artículos 591 al 603; 614, fracción V; 616, fracción II; 700, fracción I; 765; el Capítulo XVI del Título Catorce, que comprende los artículos 865 a 869; 875, inciso c); 876, fracción IV; 877; 882; 906, fracción VI; 991, segundo párrafo; 1004, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

[...]

**Artículo 28.** En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:
  - a. Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
  - b. Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
- II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará, en su caso.



---

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

- IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

**Artículo 28-A.** En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

- I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;
- II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;
- III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;
- IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo; y
- V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

**Artículo 28-B.** En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

- 
- I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;
  - II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:
    - a. La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y
    - b. Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;
  - III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.
  - IV. En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.
  - V. La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

[...]

## Capítulo XVIII

### De los Procedimientos Especiales

#### Sección Primera

#### Disposiciones generales

**Artículo 892.** Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracción III; 28, fracción III; **151, fracción II, inciso d); 152; 153; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389, 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503; y 505 de esta ley;** de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario; **los de nulidad de convenios ratificados por los celebrantes y aprobados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de aquellos en que se reclamen prestaciones a los patrones y al Instituto Mexicano del Seguro Social, derivados de riesgos de trabajo y demás prestaciones relativas a los seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro previstas en la Ley del Seguro Social, o bien en la Ley del Instituto del**

---

**Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.**

[...]

Palacio Legislativo de San Lázaro, a -----de marzo de 2010.

Diputado José Gerardo de los Cobos Silva \_\_\_\_\_

Diputada Nancy González Ulloa \_\_\_\_\_

Diputado César Octavio Madrigal Díaz \_\_\_\_\_

Diputada Norma Sánchez Romero \_\_\_\_\_

---

## ANEXO 2

### **Comparación entre el actual texto del Artículo 28 de la LFT y la propuesta de reforma al mismo contenida en la “Iniciativa Lozano” (18 Marzo 2010)**

**Artículo 28.** En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:
  - a. Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
  - b. Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
- II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará, en su caso.

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
- IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

**Artículo 28-A.** En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

- I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;
- II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;

- 
- III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;
  - IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo; y
  - V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

**Artículo 28-B.** En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

- I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;
- II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:
  - a. La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y
  - b. Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;
- III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

---

## FUENTES

1. Acosta Córdova, C. (2010) “Números alegres... y mentirosos,” *Revista Proceso*, No. 1783. Disponible en línea: [http://ed.grandiarioregional.com/impreso/Tijuana/010211/02-01-2011\\_TIJ\\_05A.pdf](http://ed.grandiarioregional.com/impreso/Tijuana/010211/02-01-2011_TIJ_05A.pdf).
2. Alburquerque, R. (2003) “¿Se Desploma el Derecho del Trabajo?,” *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*. México: UNAM. Disponible en línea: <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/5.pdf>.
3. Anchieta, A. (2010) *Entrevista con Alejandra Anchieta, de PRODESC, A.C., entrevistada por Margarita López Basilio*, México D.F., MX, el 29 de noviembre del 2010.
4. Burgoa Orihuela, I. (2004) *El Juicio de Amparo*. México: Editorial Porrúa, 40<sup>a</sup> edición.
5. Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) y Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (PRODESC) (2010), *Manual de Justicia Binacional, Marco normativo para la defensa de trabajadoras y trabajadores migrantes en México y Estados Unidos*, Capítulo 4.2.3, “Programa de visas H2 para trabajadores extranjeros.”
6. Chien, M. (2010) “When Two Laws are Better than One: Protecting the Rights of Migrant Workers,” *Berkeley Journal of International Law*, Vol. 28:1. Disponible en línea: [http://www.boalt.org/bjil/docs/BJIL28.1\\_Chien.pdf](http://www.boalt.org/bjil/docs/BJIL28.1_Chien.pdf).
7. CHRISTUS (2002) *Trabajo y justicia: Derechos Humanos Laborales (729)*, Marzo-Abril, México, D.F. Disponible en línea: [http://www.sjsocial.org/crt/christus\\_ant.html](http://www.sjsocial.org/crt/christus_ant.html).
8. Climént Beltrán, J. (2009) *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*. Naucalpan, Estado de México: Grupo Editorial Esfinge, Vigésima Novena Edición.
9. Comisión para la Cooperación Laboral (2010) *Derechos de los Trabajadores Migratorios: Guías comparativas sobre derecho del trabajo en América del Norte* Disponible en línea: <http://sp.naalc.org/UserFiles/File/CLC-Migrant%20Workers%20-%20Spanish.pdf>.
10. Craig, R. (1974) *The Bracero Program: Interest Groups and Foreign Policy*. Austin: University of Texas Press.
11. Gálvez, A. (2011) *Entrevista con Andrea Gálvez, del United Food and Commercial Workers Union*, celebrada por Griselda Vega, México D.F., MX, el día 10 de mayo de 2011.

- 
12. Gardner, A. (2011) "El Parlamento Mexicano considera reformas regresivas de legislación laboral," *Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)*. Disponible en línea:  
<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=26016&ol=28>.
  13. Gómez Mena, C. (2007) "El esquema de primer empleo ahondará la crisis del IMSS," *La Jornada*, 18 de enero. Disponible en línea:  
<http://www.jornada.unam.mx/2007/01/18/index.php?section=politica&article=009n3pol>.
  14. González G., S. (2010) "Subió 333% el desempleo en 10 años de gobiernos del PAN, señala el INEGI," *La Jornada*, 29 de diciembre. Disponible en línea:  
<http://www.jornada.unam.mx/2010/12/26/index.php?section=economia&article=019n1eco>.
  15. González Rodríguez, J. (2006) *Elementos de análisis sobre la regulación de la subcontratación laboral*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) (citado en Sánchez, M. (2010) *Agencias de colocación, artífices de las subcontratación*.) Disponible en línea: <http://www.voltairenet.org/Agencias-de-colocacion-artifices>.
  16. Griffith, K. (2008) "Globalizing U.S. Employment Statutes Through Foreign Law Influence: Mexico's Foreign Employer Provision and Recruited Mexican Workers," *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, Vol. 29. Disponible en línea:  
[http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol\\_29/issue\\_4/griffitharticle29-4.pdf](http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_29/issue_4/griffitharticle29-4.pdf).
  17. Herrera, C. (1966) *Derechos Humanos Laborales*. CEREAL-UIA, León, MX.
  18. INEGI (2010) *Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo (ENOE)*, Indicadores Estratégicos. Disponible en línea:  
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos2/indesttrim.aspx?c=26232&s=est>.
  19. INEGI (2011) *Indicadores Oportunos de Ocupación y Empleo Cifras Preliminares Durante diciembre de 2010*, Comunicado No. 013/11.
  20. International Labor Office (2011) *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery*. Disponible en línea:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150440.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf)
  21. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2010) *Nuevos Salarios Mínimos 2011, Por Área Geográfica Generales y Profesionales*. Diario Oficial de la Federación de México, 23 de diciembre. Disponible en línea:  
[http://www.conasami.gob.mx/nvos\\_sal\\_2011.html](http://www.conasami.gob.mx/nvos_sal_2011.html).

- 
22. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2010) “Salario Mínimo General Promedio de los Estados Unidos Mexicanos.” Disponible en línea: [http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario\\_minimo/sal\\_min\\_gral\\_prom.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_prom.pdf). “Clasificación de los Municipios por Área Geográfica.” Disponible en línea: [http://www.conasami.gob.mx/clasif\\_muni\\_area\\_geografica.html](http://www.conasami.gob.mx/clasif_muni_area_geografica.html).
23. Lozano Arredondo, L., Lozano Tovar, D., Lozano Tovar, J., y Conde Menchaca, N. (2011) “Empleo y Desempleo Durante el Desgobierno de Felipe Calderón 2006-2011,” *Reporte de Investigación Num. 89, Base del Programa Económico del País: la Informalidad y Precariedad del Trabajo*. Centro de Análisis Multidisciplinario, UNAM.
24. MacGillivray, A. (2006) *A Brief History of Globalization*. London: Robinson. [traducción no oficial de Hugo Leal-Neri].
25. Martínez, F. (2011) “Peligrosa, la reforma laboral que busca el PRI: De Buen,” *La Jornada*, 13 marzo de 2011. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2011/03/13/index.php?section=politica&article=017n2pol>.
26. Mooney, A. y Evans, B. (2007) *Globalization: The Key Concepts*. London y New York: Routledge.
27. National Film Board of Canada (2003) “El Contrato.” [video] Disponible en línea: <http://www.onf-nfb.gc.ca/eng/collection/film/?id=51087>.
28. Nicholson, E. (2011) *Entrevista con Erik Nicholson, Vice Presidente Nacional del sindicato los United Farm Workers*, celebrada por Griselda Vega, EE.UU., el día 24 de mayo de 2011.
29. Olivares Alonso, E. (2011) “La iniciativa priista es ‘regresiva’ y con bases ‘mercantilistas,’ advierten expertos,” *La Jornada*, 26 marzo. Disponible en línea: <http://www.jornada.unam.mx/2011/03/26/index.php?section=politica&article=014n2pol>.
30. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2002) *Glosario de términos estadísticos*. Disponible en línea: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=730>.
31. Ortiz Millán, O. (2010) *Entrevista con Lic. Oscar Ortiz Millán, Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo (SNE), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*, celebrada por Margarita López Basilio, 29 de noviembre del 2010.
32. Ortiz, S. (2010) “Balance positivo en materia laboral para el país durante el 2010,” *Periódico “La Razón” de San Luis Potosí*, 10 diciembre. Disponible en línea: <http://www.larazonsanluis.com/sitio/nota.php?id=25641>.



- 
33. *Perez-Perez v. Progressive Forestry Servs.*, 2000 U.S. Dist. LEXIS 414 (D. Or. 2000) (Civ. No. 98-1474)).
34. Rendón Corona, A. (2003) “Ley Abascal 2002. El Nuevo Dominio del Capital Sobre el Trabajo,” *El Cotidiano*. Azcapotzalco: Universidad Autonoma Metropolitana, Vol. 19, No. 119, pp.35. Disponible en línea: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/325/32511904.pdf>.
35. Sack, J., Phillips, E., y Leal-Neri, H. (2010) “Protecting Workers in a Changing Workworld: The Growth of Precarious Employment in Canada, the United States and Mexico,” *The Employment Relationship: A Comparative Overview*. Oxford: Hart Publishing.
36. Salas, C. (2006) “Between Unemployment and Insecurity in Mexico: NAFTA enters its second decade,” en Economic Policy Institute, *Revisiting NAFTA: Still not working for North America’s workers*. Economic Policy Institute Briefing Paper No. 173. Disponible en línea: [http://policyalternatives.ca/documents/National\\_Office\\_Pubs/2006/Revisiting\\_NAFTA.pdf](http://policyalternatives.ca/documents/National_Office_Pubs/2006/Revisiting_NAFTA.pdf) [traducción no oficial por Hugo Leal-Neri].
37. Sánchez, M. (2010) *Agencias de colocación, artífices de las subcontratación*. Disponible en línea: <http://www.voltairenet.org/Agencias-de-colocacion-artifices>.
38. Secretaria del Trabajo y Prevención Social (STPS)-Servicio Nacional de Empleo (SNE) “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá” (2010) [video]. Disponible en línea: <http://www.youtube.com/watch?v=SSlbPclutTk>.
39. Servicio Nacional de Empleo, “Proyecto Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá,” en línea: [http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE\\_acuerdo\\_de\\_cooperacion\\_laboral\\_mexicocanada\\_](http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_acuerdo_de_cooperacion_laboral_mexicocanada_).
40. Trejo García, E. y Álvarez Romero, M. (2007) “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá (PTAT),” *Centro de Documentación, Información y Análisis de la Cámara de Diputados*. México, D.F. Disponible en línea: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-CI-15-07.pdf>.
41. Verma, V. (2003) “The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices, and the Future of the Program Under Unionization,” The North-South Institute. Disponible en línea: [http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/csawp\\_verma\\_final\\_report.pdf](http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/csawp_verma_final_report.pdf).

# Global Workers Justice Alliance

Global Workers Justice Alliance (Alianza de Justicia para los Trabajadores Globales o "Global Workers") es una organización no gubernamental con sede en Nueva York, Estados Unidos, cuya misión es la de luchar contra la explotación laboral mediante la promoción de la justicia móvil para los migrantes transnacionales, a través de una red transfronteriza de recursos y defensores de los derechos de los trabajadores.



Para mas información acerca del  
Global Workers Justice Alliance  
o para obtener copias adicionales:

Global Workers Justice Alliance  
789 Washington Avenue  
Brooklyn, NY 11238

(646) 351 -1160

[www.globalworkers.org](http://www.globalworkers.org)