

**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**



**PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA
LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS IRREGULARES, EN
MINNESOTA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.**

TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRO EN
RELACIONES INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS.

PRESENTA:

JOSÉ VÍCTOR FLORES CARMONA

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. JAZMÍN GARCÍA GÓMEZ

ASESORES:

DR. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ GAVI

DR. MISAEL GONZÁLEZ RAMÍREZ

PUEBLA, MÉXICO, MARZO, 2019.



BUAP

Oficio: SIEPD/116/2019.
Asunto: Asignación de Sínodo.

MTRA. MARÍA ELENA RUÍZ VELASCO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA B.U.A.P.
P R E S E N T E.

Distinguida Maestra:

Nos permitimos comunicarle que se ha designado como Jurado de Examen para obtener el Grado Académico de Maestra en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos del **Lic. José Víctor Flores Carmona** el siguiente Sínodo:

DRA. JAZMÍN GARCÍA GÓMEZ.....(PRESIDENTA)
DR. MISAEL GONZÁLEZ RAMÍREZ.....(SECRETARIO)
DR. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ GAVI.....(VOCAL 1)

Lo anterior con fundamento en los artículos 90 fracción I, 92, 95 fracción I, 96, 98 del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El examen antes mencionado se realizará el día 27 de marzo del año en curso, a las 10:00 hrs. en esta Unidad Académica.

ATENTAMENTE
“PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR”
H. PUEBLA DE Z., A 15 DE MARZO DE 2019.

DR. LUIS OCHOA BILBAO
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



DR. JORGE ALBERTO CALLES SANTILLANA
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN
Y ESTUDIO DE POSGRADO

c.c.p. Mtra. María Catalina Paulina Medellín Sánchez, Coordinación de Titulación y Egreso de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
c.c.p. Mtro. Alejandro Adrián Rebollos Mier, Secretario Administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
c.c.p. Dr. Juan Pablo Prado Lallande, Coordinador de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos.
c.c.p. Archivo

Facultad
de Derecho
y Ciencias Sociales

Av. San Claudio y 22 sur, Ciudad
Universitaria, Col. San Manuel,
Puebla, Pue. C.P. 72570
01 (222) 229 55 00 Ext. 7725

DR. JUAN PABLO PRADO LALLANDE
CORDINADOR DE LA MAESTRIA EN RELACIONES
INTERNACIONALES Y DERECHOS HUAMNOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES. BUAP.
P R E S E N T E:

La que suscribe **DRA. JAZMÍN GARCÍA GÓMEZ** comunico a usted que el alumno **JOSÉ VÍCTOR FLORES CARMONA** de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos con número de matrícula **217470231**, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), ha finalizado el trabajo de tesis titulada **“PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS IRREGULARES, EN MINNESOTA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA”**, misma que reúne los requisitos que los ordenamientos académicos exigen, por lo que expido el **VOTO APROBATORIO** correspondiente.

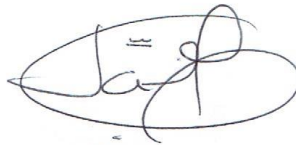
Aunado a lo anterior, considero que actualmente dicha investigación cumple con los elementos metodológicos para una tesis de este programa de Maestría, y dada su relevancia, así como el hecho de que el alumno cuenta con los requisitos para ser merecedor de una distinción CUM LAUDE, le solicito gestionar este proceso.

Sin más por el momento y agradeciendo la atención prestada, le reitero a Usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

Atentamente

“Pensar bien, para vivir mejor”

H. Puebla de Z., a 14 de Marzo de 2019.



Directora

Dra. Jazmín García Gómez

Profesora-Investigadora.

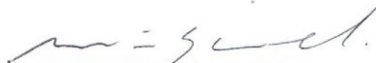
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

DR. JUAN PABLO PRADO LALLANDE
COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN
RELACIONES INTERNACIONALES Y
DERECHOS HUMANOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES. BUAP.
P R E S E N T E:

El que suscribe **Dr. Misael González Ramírez** comunica a usted que el alumno **JOSÉ VÍCTOR FLORES CARMONA** de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos con número de matrícula **217470231**, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), ha finalizado el trabajo de tesis titulada **"PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS IRREGULARES, EN MINNESOTA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA"**, misma que reúne los requisitos que los ordenamientos académicos exigen, por lo que expido el **VOTO APROBATORIO** correspondiente.

Sin más por el momento y agradeciendo la atención prestada, le reitero a Usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

Atentamente
"Pensar bien, para vivir mejor"
H. Puebla de Z., a 15 de marzo de 2019.



Dr. Misael González Ramírez
Profesor-Investigador, Academia de Relaciones Internacionales
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

DR. JUAN PABLO PRADO LALLANDE
COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN
RELACIONES INTERNACIONALES Y
DERECHOS HUMANOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES. BUAP.
P R E S E N T E:

El que suscribe **Dr. José Luis Sánchez Gavi** comunica a usted que el alumno **JOSÉ VÍCTOR FLORES CARMONA** de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos con número de matrícula **217470231**, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), ha finalizado el trabajo de tesis titulada **"PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS IRREGULARES, EN MINNESOTA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA"**, misma que reúne los requisitos que los ordenamientos académicos exigen, por lo que expido el **VOTO APROBATORIO** correspondiente.

Sin más por el momento y agradeciendo la atención prestada, le reitero a Usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

Atentamente
"Pensar bien, para vivir mejor"
H. Puebla de Z., a 15 de marzo de 2019.



Dr. José Luis Sánchez Gavi
Profesor-Investigador, Academia de Relaciones Internacionales
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

A mi esposa, quien me acompañó durante todo este proceso y quien me acompañará siempre por el camino de la vida.

A mi madre, mujer ejemplar a quien le debo todo lo que soy y de quien siempre seré su más grande admirador.

A mi hermana, quien siempre ha estado para aconsejarme, apoyarme y ayudarme a salir adelante.

A mi abuela, que en paz descansa. Un ángel que siempre me procuró de manera incondicional.

Agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo otorgado en estos años de Maestría.

Agradecimiento a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) por las enseñanzas en estos dos años de Maestría y por haber apoyado para la realización del trabajo de campo en el estado de Minnesota.

Agradecimiento a la Universidad de Minnesota y en especial a la Dra. Bárbara Frey por haber permitido la realización de la estancia de investigación.

Agradecimiento al Consulado de México en Minnesota, por haberme abierto las puertas para la realización de la presente investigación.

Agradecimiento a la Dra., Jazmín García Gómez por su esfuerzo y dedicación durante estos años, para lograr sacar este proyecto adelante.

Agradecimiento a todas las personas, tanto en México cómo en Estados Unidos de América y de forma concreta en el estado de Minnesota, que de una u otra manera aportaron a la realización de este trabajo de investigación.

Gracias a la vida, que me ha dado tanto.

RESUMEN.

Los migrantes mexicanos irregulares de manera recurrente sufren diversas violaciones a sus derechos humanos dentro de los Estados Unidos de América (EE.UU), en gran medida como consecuencia de la situación irregular en la que se encuentran dentro de aquél país. De manera concreta, los derechos humanos en materia laboral de dichos migrantes, también son sumamente violentados porque los empleadores suelen aprovecharse de tal situación para explotar laboralmente a este sector vulnerable. Sin embargo, en contra de la falsa creencia que permea en varios sectores de la sociedad tanto en México como en EE.UU., los migrantes mexicanos irregulares con independencia de su estatus migratorio, si cuentan con derechos humanos en materia laboral y mecanismos de protección de estos derechos, tal como se demuestra en esta investigación. Pese a esto, en la mayoría de los casos, los mecanismos de protección no son activados por parte de los migrantes mexicanos irregulares, por lo que dentro de esta investigación se encontrarán las razones de dicha situación.

PALABRAS CLAVE.

Mecanismos de protección, derecho internacional, derecho laboral, derecho humano, derecho humano en materia laboral, violación a los derechos humanos en materia laboral,, Regionalismo, Globalismo, Estados, migrantes, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, globalización, trabajo digno, trabajo decente, capital social, redes migratorias, desigualdad, mano de obra.

ABSTRACT.

Undocumented Mexican migrants in the United States of America (USA) suffer various violations of their human rights on a recurrent basis. This is largely as a result of the irregular situation in which they find themselves in that country. Employers often take advantage of undocumented workers, concretely violating their human labor rights, because they are a vulnerable population. However, against the false belief that permeates in various sectors of society both in Mexico and in the US, there are mechanisms in place that protect the human labor rights of undocumented Mexican migrants regardless of their immigration status, as is demonstrated in this investigation. Despite this, in most cases, the mechanisms of protection are not utilized by undocumented Mexican migrants. The reasons for this situation will be discussed within this investigation.

KEY WORDS.

Mechanisms of protection, international law, labor rights, human rights, labor human rights, violation of labor human rights, Regionalism, Globalism, States, migrants, international organizations, non-governmental organizations, globalization, decent work, social capital, migratory networks, inequality, labor.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL. Relaciones Internacionales, Derecho y Migración.	4
Introducción.....	4
1. Marco teórico de las Relaciones Internacionales.....	6
1.1. Globalismo.	7
1.2. Regionalismo.....	9
2. Marco teórico jurídico.	10
2.1. Derecho laboral.	11
2.2. Antecedentes Internacionales del Derecho Laboral.	14
2.3. Derechos humanos en materia laboral.	16
2.4. Violaciones a los derechos humanos en materia laboral.....	20
3. Trabajo, trabajo decente y trabajo digno en el Derecho y la Migración.....	24
4. Marco teórico migratorio.....	30
4.1. Teoría del Sistema Mundo.	32
4.2. Teoría de los Mercados Laborales Segmentados.	34
4.3. Teoría del Capital Social.....	36
CAPÍTULO II. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS, IRREGULARES.....	38
Introducción.....	38
1. Breve explicación de la jerarquía normativa del sistema jurídico de EE.UU.....	39
1.1. Constitución Federal de los Estados Unidos de América (CEUA).....	40
1.2. Leyes Federales (Estatutos Federales), Tratados Internacionales y Reglas Federales de las Cortes.....	41
1.3. Reglas Administrativas emitidas por las Agencias Administrativas Federales.	42
1.4. Reglas emanadas del common law del Sistema Federal.....	42
1.5. Constituciones estatales.....	42
1.6. Leyes Estatales y Reglas Estatales de las Cortes.	43
1.7. Reglas emitidas por las agencias estatales.	43

1.8. Reglas emanadas del common law del sistema estatal.	44
2. Protección jurídica a nivel internacional de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares.	44
2.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU).....	45
2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	48
2.3. Organización Internacional para las Migraciones (OIM).	50
2.4. Organización de Estados Americanos (OEA).....	51
3. Protección jurídica a nivel federal (EE.UU.) de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares.	55
3.1. Constitución de Estados Unidos de América (CEUA)	56
3.2. Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act).....	57
3.3. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).	58
3.4. Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB).	60
3.5. Departamento del Trabajo (DOL).	62
3.5.1. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).	63
3.5.2. División de Horas y Sueldos (WHD).	64
4. Protección jurídica a nivel estatal (MN) de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares.	67
4.1. Constitución de Minnesota.....	67
4.2. Departamento de Labor e Industria (DLI).....	68
4.3. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Minnesota (MNOSHA)..	74
4.4. Departamento de Derechos Humanos de MN (MDHR).	78
4.5. Consulado de México en Saint Paul, Minnesota.....	80
4.5.1. Marco Jurídico de la Protección Consular mexicana en EE.UU.	81
4.5.2. Acuerdos concretos entre el Consulado y algunas autoridades de MN.....	82
 CAPÍTULO III. MIGRACIÓN DE MÉXICO A MINNESOTA, EE.UU.	 85
Introducción.	85
1. Migración México – EE.UU.	86
1.1. Estados Unidos de América (EE.UU.).	86
1.2. Estados Unidos Mexicanos.	89
2. El estado de Minnesota	91

2.1. Minnesota como un lugar para vivir.	91
2.2. Ciudades santuario de Minnesota.....	92
2.3. Consulado de México en Saint Paul, Minnesota.....	96
2.4. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).	98
3. Mexicanos en el estado de Minnesota.	100
3.1. Mexicanos en el estado de Minnesota (cifras y datos).....	100
3.2. Movimiento de mexicanos al estado MN.....	104
3.3. Principales labores de mexicanos en Minnesota.	106
3.4. Violaciones a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en Minnesota.	109
CAPÍTULO IV. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS IRREGULARES, EN MINNESOTA, EE.UU.	111
Introducción.	111
1. Marco metodológico.	112
1.1. Sujetos claves de la investigación.	112
1.2. Instrumento metodológico.....	116
1.3. Migrante mexicano irregular en Minnesota, EE.UU.....	120
2. Protección de los Derechos Humanos en materia laboral. Parte práctica: Análisis, interpretación y aplicación.....	126
2.1. Violaciones de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU.....	126
2.2. Mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU.....	130
2.3. Aplicación de los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral, por parte de los migrantes mexicanos irregulares cuyos derechos hayan sido vulnerados.	136
CONCLUSIONES.....	149
GLOSARIO.....	158
FUENTES CONSULTADAS.	160

ÍNDICE DE CUADROS, ESQUEMAS Y MAPAS.

Cuadro 1. Origen de los diversos conceptos similares al de derechos humanos laborales. .	19
Cuadro 2. Los derechos humanos laborales de carácter individual, colectivo y de protección social.....	20
Cuadro 3. Jerarquía de las fuentes del Common Law en EE.UU.....	40
Cuadro 4. Derechos humanos en materia laboral protegidos a nivel internacional y su ubicación.....	55
Cuadro 5. Muestra la composición organizacional del Departamento de Trabajo Federal de EE.UU. y en dónde se ubican la WHD y OSHA.....	62
Cuadro 6. Derechos laborales para migrantes irregulares protegidos por diversas leyes o agencias federales.....	66
Cuadro 7. Algunos de los derechos protegidos por el DLI y su ubicación dentro de la Ley del estado de Minnesota.	72
Cuadro 8. Muestra algunos de los derechos protegidos por MNOSHA y su ubicación dentro de la Ley.	75
Cuadro 9. Países que albergan a la mayor cantidad de inmigrantes en los últimos 25 años (en millones de personas).	87
Cuadro 10. Seis estados de EE.UU. con la mayor cantidad de población de origen hispano y la relación de estos mismos estados en cuanto a la cantidad de personas de origen mexicano radicando allí, más el estado de Idaho.....	88
Cuadro 11. Población de origen hispana y mexicana en el estado de Minnesota para el año 2014.....	100
Cuadro 12. Población de mexicanos en los estados de la región Medio Oeste y en sus divisiones Centro Noreste y Centro Noroeste.	102
Cuadro 13. Estimado de la población no autorizada en el estado de MN, trabajando para el año 2015, dentro de seis diversos grupos de ocupaciones.....	107
Cuadro 14. Muestra los sujetos clave de la presente investigación en MN, EE.UU, el código que se le otorga a cada uno, la cantidad de preguntas que tiene cada entrevista y si la entrevista se registró en audio o en diario de campo.....	116
Cuadro 15. Características de los ocho migrantes mexicanos irregulares entrevistados en MN, EE.UU.....	121
Cuadro 16. Comparativo entre los derechos en materia laboral ubicados dentro de instrumentos jurídicos, en los tres niveles mencionados.....	155
Esquema 1. Marco teórico conceptual del proyecto de investigación titulado “Protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU.”.....	5
Esquema 2. Áreas de servicio, Reglas Administrativas y Estatutos, del DLI.....	70
Esquema 3. MDHR. Proceso para el manejo de quejas ante el MDHR.....	79

Mapa 1. Distribución geográfica de los Consulados de México en EE.UU.....	97
Mapa 2. Proporción de mexicanos respecto al total de inmigrantes en EE.UU. en el año de 1990.	104
Mapa 3. Proporción de mexicanos respecto al total de inmigrantes en EE.UU. en el año 2005.	105
Mapa 4. Estados de EE.UU. donde los inmigrantes mexicanos se ubican como primera minoría de las poblaciones inmigrantes, 2010.....	106

INTRODUCCIÓN.

La presente tesis de investigación constituye un trabajo multidisciplinario, de conformidad con el contenido de la maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Aquí convergen básicamente disciplinas tales como Relaciones Internacionales, Derecho y Migración. El conjunto de estas tres materias da la posibilidad de analizar un problema social recurrente que es el de la violación a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en Minnesota (MN), Estados Unidos de América (EE.UU.).

Efectivamente, como es bien sabido, existe el denominado sueño americano que crea la esperanza a los migrantes mexicanos irregulares de encontrar al otro lado de la frontera norte, una mejora en sus ingresos, en su calidad de vida, la de sus familias y en ocasiones hasta las condiciones de sus comunidades de origen. Sin embargo, no todas las historias terminan con el éxito deseado, e incluso del mismo modo constan innumerables relatos que muestran trágicos desenlaces (Rodríguez, 2016).

A través del tiempo, se han reportado distintas transgresiones en contra de los derechos humanos de los migrantes mexicanos irregulares en EE.UU., por ser un grupo vulnerable. Dichas transgresiones van desde la privación de la vida, privación ilegal a la libertad, lesiones y abuso sexual, propiciados en parte por las autoridades estadounidenses, principalmente su patrulla fronteriza, seguidos por las policías locales, luego los alguaciles e incluso también la Oficina de Inmigración y Aduanas (Cortez, 2014).

Es importante hacer mención que no son las únicas violaciones, ni los únicos responsables, ya que en muchas ocasiones los migrantes asentados en EE.UU., al igual sufren explotación laboral, discriminación e incluso trata, las cuales son propiciadas por los ciudadanos estadounidenses, las autoridades y por sus conciudadanos también, en la mayoría de los casos respaldados por políticas antiinmigrantes y leyes que criminalizan su entrada ilegal (Britos, 2012).

Es sabido que los trabajadores mexicanos migrantes irregulares en EE.UU, sufren abusos en materia laboral de manera reiterada y constante, debido a su estatus migratorio, lo cual será corroborado dentro de esta investigación pero por ahora basta con exponer que

incluso la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta que la explotación laboral, conjugada con la migración es un fenómeno global que frecuentemente ocasiona que los trabajadores migrantes tengan una escasa protección social y sean sujetos de recibir bajos salarios y malas e intolerables condiciones laborales, en puestos sucios, peligrosos y difíciles (Organización Internacional del Trabajo [OIT], **a**, 2006).

La explotación laboral de los migrantes irregulares se presente en todo tipo de países y ni EE.UU., ni concretamente el estado de MN, son la excepción, como se detallará en esta investigación. De hecho dentro de este país se han reportado bastantes casos al respecto y de acuerdo con CNN “millones de trabajadores inmigrantes son especialmente vulnerables a los abusos porque son amenazados con ser despedidos o deportados para mantenerlos callados.” (Saket, 2013).

Luego entonces, ante tales abusos, el objeto de la presente investigación son los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral que pueden aplicar los migrantes mexicanos irregulares. La delimitación geográfica es MN, EE.UU., por la importancia que este estado ha adquirido en las últimas décadas, cómo nuevo destino para migrar por parte de los mexicanos irregulares, entre otras diversas razones que se expondrán en la presente investigación.

Lastimosamente, a pesar de la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a los mencionados derechos, este sector muchas veces no los activa. Motivo por el que se plantea la pregunta de investigación de esta tesis que es la siguiente: *¿Cuáles serán las razones por las que, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, este sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos?*

Al respecto, la hipótesis planteada establece que en la actualidad los migrantes mexicanos irregulares no activan los mecanismos jurídicos de protección, por las siguientes razones: un desconocimiento total o parcial de dichos mecanismos; tener miedo a ser despedidos o incluso deportados; o recibir alguna represalia sobre el ejercicio de su trabajo por parte de los empleadores.

Para corroborar esta hipótesis y poder desentrañar el objetivo general de la presente investigación en primer lugar deviene indispensable dilucidar los objetivos particulares los cuales son los siguientes:

1. Describir cuáles son los derechos humanos en materia laboral con los que cuentan los migrantes mexicanos irregulares, en MN.
2. Destacar las formas en las que se violentan los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN.
3. Exponer los mecanismos de protección preexistentes para la procuración de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU.
4. Indagar sobre el uso de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral.

En efecto, antes de dar respuesta a la pregunta de investigación y culminar con el objetivo general de esta tesis, deviene indispensable recorrer un camino largo a través de los capítulos teóricos: **I.** Marco teórico conceptual; **II.** Marco jurídico de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares; **III.** Migración de México a MN, EE.UU. y; **IV.** Protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU., el cual corresponde a la parte práctica de la presente investigación y a su vez, corrobora la parte teórica de la misma.

Cada uno de los objetivos particulares ya señalados, se ve alcanzado a través de los diversos capítulos de esta investigación, y únicamente al final del capítulo IV, se logra puntualizar el objetivo que consiste en definir las razones por las cuáles, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, éste sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL. Relaciones Internacionales, Derecho y Migración.

Introducción.

El capítulo tiene como objetivo exponer la base teórica que servirá para sustentar la tesis, para ello se comienza con la elaboración del marco teórico conceptual sobre las materias de Relaciones Internacionales, Derecho en sus vertientes de derecho laboral y derechos humanos, y Migración, ya que las teorías y conceptos existentes sobre dichas materias, serán los ejes conductores de este proyecto académico.

El capítulo inicia con la exposición de dos teorías de Relaciones Internacionales - Globalismo y Regionalismo - con las cuáles se demuestra porque el presente proyecto de investigación trasciende a la esfera de lo internacional tanto global como regionalmente, y no es solo un trabajo local. Además, dichas teorías van a servir como base para el análisis en el capítulo II, de las organizaciones internacionales que velan por la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares, tales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), pero principalmente la Organización de Estados Americanos (OEA), a nivel internacional pero de corte regional, junto con sus órganos principales que son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

En un segundo momento, se hará uso del Derecho, en sus vertientes de derecho laboral y derechos humanos para dejar en claro, entre otras cosas, cuáles son los derechos humanos en materia laboral que les corresponden a los trabajadores migrantes independientemente de su estatus legal, así como la diferencia entre estos derechos y los derechos laborales simplemente.

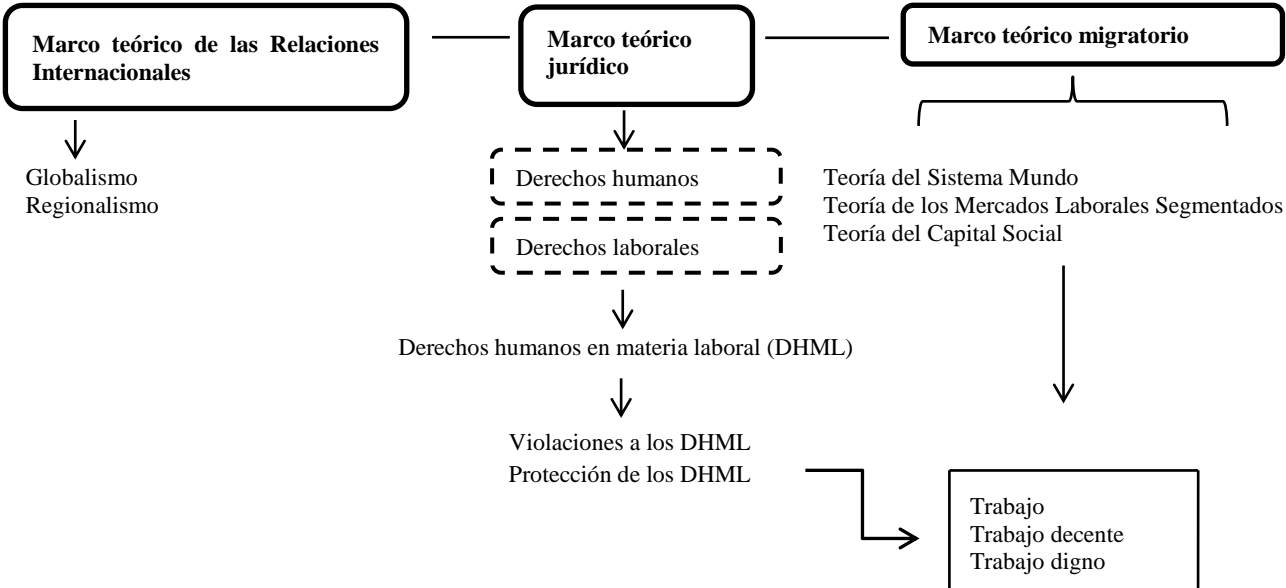
Asimismo, se hará uso de conceptos claves como el *trabajo*, *trabajo decente* y *trabajo digno*, para hacer la transición entre el plano de la teoría jurídica, a la teoría migratoria, toda vez que estos conceptos se ubican dentro de ambas materias y resultan muy importantes para el futuro desarrollo de este proyecto de investigación.

Finalmente, con las teorías en materia de Migración se describe una parte del fenómeno migratorio que atañe a este proyecto de investigación. Primeramente se basa en dos teorías migratorias con un nivel de análisis macro que son la teoría del sistema mundo y la teoría de los mercados laborales segmentados. Después, con base en una la teoría del capital social, se va a indagar sobre un capital social constituido basado en el conocimiento, o alguna red migratoria que sirve a los migrantes mexicanos irregulares, a quienes se le ha mermado sus derechos humanos en materia laboral, esto a través de transmitir experiencia sobre la activación de los mecanismos de protección de sus derechos humanos laborales, en contra de las violaciones sufridas en sus trabajos y no como una red migratoria que funcione únicamente para migrar o conseguir trabajo en el lugar de destino.

A continuación se muestra el esquema 1, con el que se explica de manera gráfica el marco teórico conceptual dividido en tres materias Relaciones Internacionales, Derecho y Migración, ejes principales de la tesis.

Esquema 1. Marco teórico conceptual del proyecto de investigación titulado “Protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU.”.

- Marco Teórico – Conceptual –



Fuente. Elaboración propia con base al marco teórico – conceptual de la tesis (2018).

1. Marco teórico de las Relaciones Internacionales.

Se da inicio abordando desde la materia de Relaciones Internacionales, por dos razones; en primer lugar basándose en la definición clásica de Brown citada por Anaya dentro de su libro denominado *Los derechos humanos en y desde las Relaciones Internacionales* “las Relaciones Internacionales (en mayúsculas) es la disciplina que estudia el conjunto complejo de fenómenos y procesos que llamamos relaciones internacionales (en minúsculas)” (Anaya, 2014, p. 21), y justamente el tema de la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU., sin duda alguna es un fenómeno que compete al orden internacional al escaparse de la frontera de un solo Estado y situarse dentro del territorio de otro Estado, esto da como consecuencia una repercusión y una interacción entre dos países y entre una gran diversidad de actores involucrados, tanto del país receptor como del emisor, tales como las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil, los migrantes, las autoridades de ambos países, el Consulado de México en MN, por mencionar algunos.

En segundo término, es la base del marco jurídico y del migratorio, ya que ambas materias Migración y Derecho, al menos dentro de esta investigación, forman parte del área temática de las Relaciones Internacionales, es decir, en un rango internacional. Cabe hacer mención que la materia de derechos humanos por su propia naturaleza puede ubicarse en la esfera internacional con base en sus características de universalidad e internacionalización.

Sin embargo, “los derechos humanos irrumpieron en las relaciones internacionales tras el fin de la segunda guerra mundial, con su inclusión en las cartas fundacionales de la ONU, la OEA y el CE. No obstante, la atención que los estudiosos de las relaciones internacionales le dieron al tema fue prácticamente nula durante la mayor parte de la guerra fría... Fue hasta los años ochenta del siglo XX que algunos internacionalistas comenzaron a tomar en serio los derechos humanos como fenómenos de estudio” (Anaya, 2014, p. 23).

Por su parte, “los orígenes de las Relaciones Internacionales las encontramos en el llamado período “entre guerras” es decir, los años entre la primera y la segunda guerra mundial, en la primera mitad del siglo XX” (Anaya, 2014, p. 22). De lo que se desprende que tanto la materia de derechos humanos, al igual que la disciplina de las Relaciones Internacionales son muy jóvenes, contemporáneas, y son independientes la una de la otra,

por lo que a diferencia de otras materias, los derechos humanos no requieren de las Relaciones Internacionales para ser un tema internacional. Sin embargo, ambas se encuentran bastante concatenados en la práctica, inicialmente desde hace más de medio siglo y con una gran y constante acreencia en las últimas décadas y hasta la actualidad.

Dicho lo anterior, se hace uso de dos teorías de Relaciones Internacionales - Regionalismo y Globalismo que más allá de la participación del derecho internacional público que también puede dar un sentido global al trabajo, las Relaciones Internacionales, no se enfocan únicamente en la regulación de las relaciones internacionales entre Estados (ya sean vistos de forma independiente o en el caso concreto, pertenecientes a la región de Norteamérica), y/o sujetos de derecho internacional, sino que trascienden en otros rubros, como por ejemplo; Migración, Trabajo, Redes, por mencionar algunos.

Finalmente, en el binomio que existe entre las Relaciones Internacionales y el Derecho, más allá de los instrumentos normativos, también se cuenta con las relaciones entre Estados vistos éstos como sujetos de derechos pero también de obligaciones, por lo que de conformidad con esta investigación, también se añade como actor principal con obligaciones a las autoridades en materia de derecho laboral en MN, EE.UU., que son una autoridad a nivel local, pero se cruzan con un fenómeno internacional que es el de la migración, por lo que tiene obligaciones conforme al derecho internacional.

1.1. Globalismo.

La primera de las teorías a abordar es la del Globalismo, de la cual Joseph Nye, dice que éste; “en su núcleo, busca describir y explicar nada más que un mundo que se caracteriza por redes de conexiones que abarcan distancias multi continentales, es decir que busca entender las interconexiones del mundo moderno en su totalidad” (Nye, 2002).

Por su parte Ianni, escribió que el globalismo “surge de forma particularmente evidente, en sus configuraciones y movimientos, a fines del siglo XX y es una configuración geohistórica social, de peculiaridades específicas y de movimientos propios que surge con el desarrollo intensivo y extensivo del capitalismo y que convive con las más diversas formas de vida y trabajo, pero que también describe condiciones y factibilidades, transiciones y perspectivas, posibilidades y horizontes.” (Ianni, 1999, p. 92).

Según se comprende, con base en las definiciones citadas, el Globalismo más que una teoría es una descripción y una configuración que básicamente abarca cualquier rama o materia, y puede incluir diversas formas de vida siempre y cuando estas formas se puedan interconectar al mundo. Por lo que de acuerdo con estas definiciones el tema de la presente investigación encaja perfectamente con el Globalismo por las siguientes circunstancias; en primer lugar es un tema que relaciona a dos Estados dentro del globo que son México y EE.UU., además es una situación particular que se ubica dentro de un espacio físico delimitado que es el estado de Minnesota, EE.UU. En un segundo lugar, es un tema enfocado en migrantes irregulares a los que se les hayan violentado sus derechos humanos en materia laboral dentro del campo laboral, por lo que trae aparejado conceptos tales como redes migratorias, migración dentro del capitalismo, protección de los derechos laborales a nivel local e internacional, por mencionar solamente algunos temas que forman parte del globalismo.

Lo anterior tiene que ver con una de las ideas principales del Globalismo expuestas por Ianni, acerca de “que el concepto de globalización sintetiza a la diversidad de procesos sociales, culturales, políticos y económicos de los cuales el globalismo es el producto, y que trasciende más allá de sus connotaciones locales, nacionales, regionales o de otro tipo” (Ianni, 1999, p. 93). Tal como se aprecia en esta investigación, dichos procesos de los que habla Ianni ya no se quedan exclusivamente dentro de un solo Estado, sino que trascienden y además repercuten en otros lugares, por ejemplo a través de diversas formas de vida y de trabajo del migrante, que surgen y se desarrollan a la par de la globalización del mundo o la formación de la sociedad global independientemente de su lugar de origen o de destino.

Sin embargo, como una de las consecuencias dañinas del globalismo expone Ianni, “es que se le atribuyen de manera directa la creación o el aumento de determinados problemas sociales como por ejemplo el desempleo estructural, el racismo, el etnocentrismo, el fundamentalismo y otras manifestaciones más basadas prácticamente en la intolerancia, o por otra parte, quienes consideran que su fin último es una integración total y una homogeneización tal que disuelva las distintas identidades” (Ianni, 1999, p. 96).

Al respecto, el presente trabajo de investigación no se extiende tanto como para exponer los efectos que se consideran negativos como consecuencia de los migrantes mexicanos irregulares dentro del estado de MN, sin embargo, basta con entender que el Globalismo

tiene otra cara o ángulo que considera a los migrantes como fuente de dichos problemas, lo que se refleja como consecuencia para ellos en malos tratos, racismo, explotación laboral y muchas otras muestras de intolerancia.

Se finaliza este apartado diciendo que es justamente el globalismo el que permite darle entrada al tema de la migración y concatenarlo con las Relaciones Internacionales, al ser un fenómeno mundial con una configuración geo política histórica social, puesto que la migración en la actualidad es vista como una situación global, que involucra a diferentes actores internacionales como lo son los Estados, expulsores o receptores, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales, e inclusive el migrante, con sus propios movimientos migratorios así como con sus redes y conexiones.

1.2. Regionalismo.

El Regionalismo, perteneciente a las Relaciones Internacionales, permite enfocar el límite geográfico por un lado que México y EE.UU. forman parte de la región norteamericana, y que ambos países son miembros del organismo regional internacional que es la OEA, el cual “constituye el principal foro gubernamental político, jurídico y social del Hemisferio” (OEA, **a, s.f.**) y por otro lado, que el estado de Minnesota se ubica en EE.UU.

Conviene esclarecer la definición de regionalismo, la cual Marek Szczepanski citado por Rodríguez expone como la siguiente: “las integraciones regionales o el regionalismo es un fenómeno inherente de la globalización, cuya explicación puede ser asimilada desde una perspectiva psicológica, sociológica y hasta antropológica.” (Rodríguez, 2012, p.7). De lo que se desprende que el Regionalismo y la globalización son fenómenos inseparables.

La anterior definición concuerda con lo manifestado por Ianni en cuanto que “incluso dentro del Globalismo surgen otros ámbitos tales como localismos, provincianismos, nacionalismos, regionalismos, colonialismos, imperialismos, etnicismos, racismos y fundamentalismos” (Ianni, 1999, p. 92), es decir que de igual forma la esfera global se compone de micro esferas locales por llamarlas de alguna manera.

Por ello se entiende que el Regionalismo es parte (micro esfera) del Globalismo; más que ser una teoría es definido como un fenómeno, un proyecto político o una nueva forma

de organización, que no se puede separar de la globalización, y que comprende de la misma manera movimientos y conexiones interestatales entre diversos actores internacionales pero en una escala regional.

Refuerza lo anterior, la definición sobre Regionalismo dada por Lerman citada por Morales, como “los proyectos políticos que surgen de la interacción entre actores gubernamentales estatales y actores no gubernamentales estatales y transnacionales” (Morales, 2007, p. 67). Lo importante a recalcar sobre las definiciones dadas es que hablan de integraciones, interacciones o conexiones entre diversos actores internacionales pero acotados a una determinada región.

Por su parte, como se mencionó el foro regional para las américas es la OEA, junto con sus órganos principales que son la CIDH y la Corte IDH, dentro del cual se ven involucrados tanto México como EE.UU., de conformidad con lo dispuesto en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 (DADDH) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) de 1969, mejor conocida como Pacto de San José. Sin embargo, cabe aclarar que EE.UU. no ha ratificado la Convención, por lo que “EE.UU. está únicamente sujeto a la jurisdicción de la CIDH en su condición de institución de la OEA, pero no está sujeto por lo tanto a la jurisdicción de la Corte IDH ni tampoco a la Comisión cuando ésta actúa bajo sus funciones de órgano del Pacto de San José” (Universitat Pompeu Fabra, **s.f.**), lo cual es bastante interesante pero sobre este tema se profundizará en el capítulo II de esta tesis, por ahora basta con entender que la OEA es el mejor ejemplo de Regionalismo en cuanto al tema de la presente investigación y que tanto México como EE.UU. forman parte del mismo hemisferio global, de la misma región continental y de la organización ya mencionada.

2. Marco teórico jurídico.

Hay que tener presente que el objeto de la investigación son los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral que se pueden aplicar sobre los sujetos que son migrantes mexicanos irregulares o de los que dichos individuos pueden hacer uso en MN, EE.UU., una vez que se les hayan violentado los derechos mencionados.

Para ello, es indispensable analizar previamente varias cuestiones de manera aislada. En primer lugar delimitar lo que se entiende como mecanismo de protección; luego dejar en claro lo que es un derecho humano en materia laboral; y en último término, demarcar lo que comprende una violación a los derechos humanos en materia laboral. Solamente así se dará paso al objeto de estudio.

Sobre los mecanismos de protección. **Mecanismo** en el lenguaje coloquial, se usa con referencia a una metodología o un funcionamiento. En este sentido, los mecanismos pueden ser físicos o abstractos y referirse a cuestiones reales o simbólicas (Pérez y Gardey, 2008). **Protección**, del latín *protectio*, es la acción y efecto de proteger (resguardar, defender o amparar a algo o alguien). La protección es un cuidado preventivo ante un eventual riesgo o problema (Pérez y Merino, 2010).

De modo muy general se deben entender como la manera en la que se ayuda a una persona para que esta se encuentre en buenas condiciones o la forma de impedir que ésta reciba un daño o una pérdida, o que llegue hasta ella algo que lo produzca, o incluso, en ocasiones, si el daño ya se produjo, cuando fuere posible restituir las cosas a su estado anterior. Sobre los mecanismos en específico se aborda en el capítulo II, por ahora basta con esta simple definición realizada por el autor. La definición de derechos humanos en materia laboral, los derechos en materia laboral y las violaciones a estos derechos, se abordan en los apartados siguientes.

2.1. Derecho laboral.

Concepto.

El derecho laboral de acuerdo a Galli citado por Bermúdez, es “el conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.” (Bermúdez, 2000, p. 73). Por su parte Reyes afirma que el derecho laboral “desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.” (Reyes, 2012, p.14).

Se observa que en ambas definiciones muy básicas definen al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación laboral. Incluso la definición de

Reyes es más precisa al hacerla extensiva a su finalidad que es la de equilibrar dicha relación entre dos sujetos que son por una parte el patrón y por otra el trabajador. Los dos autores hacen alusión a un marco legal preestablecido, el cual sirve de referencia para delimitar la actividad laboral y a su vez, vigilar la relación de subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador.

Naturaleza jurídica del derecho laboral.

En palabras del Dr. Julián Güitrón, la naturaleza jurídica significa “ubicar en la ciencia del Derecho, el acto jurídico, el contrato, la institución, la situación a la que nos estamos refiriendo. Naturaleza jurídica es lo primordial de cada institución. Es la esencia de cada figura jurídica” (Güitrón, 2013).

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, parafraseando a Bermúdez (2000), en su libro denominado “Derecho del trabajo” indica que en sus inicios el derecho laboral se regía por el derecho civil porque se basaba en regulaciones previas entre patrones y trabajadores y sus supuestas voluntades. Es por eso que, en aquella época la doctrina precisó que el derecho del trabajo correspondía al derecho privado. Dentro de los doctrinarios privatistas, Bermúdez destaca a la profesora italiana Luisa Riva Sanseverino, y a los juristas Huber y Jacobi.

Posteriormente las ideas evolucionaron y el derecho del trabajo fue visto como un conjunto de principios y de normas de orden público, porque éstas eran dictadas bajo un sentido de tutela por parte del Estado con el objetivo de brindar protección a los trabajadores. Con estas nuevas ideas, hubo dos posiciones doctrinarias distintas, la privatista ya mencionada y la de los tratadistas que mantuvieron clasificado al derecho del trabajo como derecho público, basados en este nuevo contenido, afirmando que el derecho del trabajo correspondía al derecho público con base en la teoría del interés protegido, que señala que la norma va a ser pública o privada dependiendo de la clase de interés que proteja, pudiendo ser éste la colectividad o el individuo (Bermúdez, 2000).

En palabras textuales de Bermúdez (2003) “años más tarde, el derecho del trabajo se convirtió en un instrumento de política social que buscaba proteger ya no sólo al trabajador en forma individual, por lo que otro grupo de doctrinarios argumentaría que el derecho del

trabajo no era privado ni público, sino que, por el contrario, pertenecía a un tercer género, al cual se le denominó derecho social” (p. 63). Esta tercera corriente y la más moderna, cataloga al derecho del trabajo como híbrido que contiene disposiciones tanto del derecho público como del derecho privado, la cual según Bermúdez es fuertemente respaldada por autores españoles y alemanes, cómo García Oviedo, Gierke, Radbruch y León Gurvitch.

Para reforzar esta idea, se hace uso de lo expuesto por Canessa (2006), el cual señala que “históricamente a los derechos laborales se les identificó como los primeros derechos sociales, al considerar que los derechos laborales aparecieron como consecuencia de la intervención estatal por la grave conflictividad social existente sobre las relaciones laborales por lo que el estado tuvo que responder de manera normativa ante el clima de inestabilidad social que se suscitó por la lucha entre los trabajadores organizados para obtener incrementos salariales y mejores condiciones de trabajo, y sus empleadores” (p. 96).

Para efectos de esta tesis, lo primordial hasta ahora es entender que el derecho laboral ya no es considerado como parte del derecho privado, ni tampoco del derecho público, sino que por su esencia se ubica en una tercera categoría denominada derecho social, aunque a diferencia de Bermudez, Canessa asegura que los derechos laborales no deben ser llamados “derechos distorsionados” o “derechos híbridos” sino más bien con base en la explicación teórica del internacionalista holandés Van Boven, sobre la naturaleza “doble” o “mixta” de los derechos laborales, él concluye que “la diferencia entre derechos civiles y derechos sociales no está claramente definida, sino que es cuestión de gradación” (p. 100). Para reforzar esto, se cita textualmente a Canessa el cual manifiesta lo siguiente:

“Los derechos laborales ni son “distorsionados” ni “híbridos”, simplemente no encajan en la tradicional división entre derechos civiles (o derechos de libertad) y derechos sociales (o derechos de igualdad). De allí que resulte difícil encuadrarlo exclusivamente en alguna de las dos categorías. La libertad sindical o el derecho de huelga y el derecho a la seguridad social o el derecho a las vacaciones pagadas son derechos laborales ajenos a la división entre derechos civiles o derechos sociales. Se puede interpretar que los derechos laborales son derechos civiles en tanto la obligación principal sea la prohibición de interferencia del Estado o de terceros. A la vez, se puede interpretar que los derechos laborales son derechos sociales en tanto los empleadores y el Estado se encuentran obligados a otorgar una serie de prestaciones a favor de los trabajadores y sus familias” (Canessa, p. 100).

Esto es que los derechos laborales son derechos con una independencia conceptual, que si bien son derechos sociales y pueden ser derechos civiles, pero no por esto se les debe de considerar como híbridos. De conformidad con lo dicho por Canessa, no existe una oposición entre los derechos sociales y los derechos civiles, sino más bien debe de aceptarse que los derechos laborales son mixtos porque ambos derechos (sociales y civiles) se complementan en distintos grados.

Es decir, no todos los derechos en materia laboral encajan como derechos sociales (derechos de igualdad), o como derechos civiles (derechos de libertad), ya que existen algunos derechos laborales ajenos a la división y que se resisten a ser clasificados entre derechos civiles o derechos sociales, tales como la libertad sindical o el derecho de huelga y el derecho a la seguridad social o el derecho a las vacaciones pagadas.

2.2. Antecedentes Internacionales del Derecho Laboral.

Ya que se tiene claro que se entiende como derecho laboral y en dónde se le ubica dentro de todo el mundo del derecho, acontece indispensable revisar un poco de su historia, como surge o de donde nace. Al respecto la autora Reyes, dentro del libro denominado “Derecho Laboral” señala que “el derecho laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativos los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social.” (Reyes, 2012, p. 9). Añade, citando a Sanromán, que para hablar de los orígenes del derecho laboral es necesario mencionar los tres siguientes acontecimientos históricos internacionales:

1. Siglos XVIII – XIX, la Revolución Industrial. Época en la que se transita de un taller a una fábrica, se sustituye la figura del artesano por la del obrero, debido a la aparición de las máquinas y su uso masivo. Una de las consecuencias del maquinismo es el aumento de accidentes de trabajo y, el abuso y explotación por parte del empleador hacia el obrero al aumentarle las jornadas de trabajo con nulas condiciones higiénicas y de seguridad, y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.

2. 1919, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la firma del Tratado de Paz de Versalles posterior a la Primera Guerra Mundial. Reconociendo los

derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

3. 1945, se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tras haber terminado la Segunda Guerra Mundial. Organismo internacional que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social (Reyes, 2012, p. 9).

Aunados a los acontecimientos históricos internacionales ya citados por parte de Reyes, el autor de la presente tesis considera necesario agregar dos más que de igual forma repercutieron en el ámbito internacional y que también tienen que ver con la OIT y la ONU.

4. En 1944, la promulgación de la declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, conocida como declaración de Filadelfia y la cual es la actual carta de la OIT. Cuyos principios fundamentales sobre la dignidad humana son los siguientes: el trabajo no es mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial; la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes; y la guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable (International Labor Organization, [ILO], s.f.).

5. En 1948 (10 de diciembre), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la cual fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, misma que en su artículo 23 establece grandes matices de derechos laborales tales como derecho al trabajo, condiciones equitativas y satisfactorias, salario igual por trabajo, entre otras varias, tal como se aprecia de la siguiente transcripción:

“Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”
- (Organización de las Naciones Unidas [ONU], s.f.).

Es obvio que los antecedentes del derecho laboral antes mencionados no son los únicos en el mundo, de hecho seguramente cada país debe de tener una historia del surgimiento y

evolución propia de tales derechos. Sin embargo para efectos de este trabajo de investigación se consideran estos por ser de los más significativos en el ámbito histórico y con mayor repercusión en la esfera internacional. Además, tal y como se observa, existe un progreso en la obtención de los derechos laborales que se ha gestado a través de los siglos y que son el resultado de movimientos sociales que permiten que hoy en día estén codificados e institucionalizados a nivel internacional.

2.3. Derechos humanos en materia laboral.

Hasta ahora se ha señalado qué son los derechos laborales, su concepto, su naturaleza jurídica, sus inicios y cómo se han ido formando a través de los siglos, por lo que a continuación se profundiza sobre los derechos humanos en materia laboral. Detallar cuáles son esos derechos y cómo es que se les divide dentro de la doctrina, sus diferencias con los derechos laborales que no son considerados como derechos humanos y su ubicación dentro del derecho internacional.

Antes de profundizar sobre los derechos humanos en materia laboral resulta indispensable precisar lo que se debe de entender por derechos humanos. De acuerdo a la definición que establece la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (HCHR, por sus siglas en inglés), “los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles” (High Commissioner for Human Rights, [HCHR], s.f.).

Una vez definidos los derechos humanos, se hace un enfoque particularmente en los derechos humanos en materia laboral, los cuales Reynoso (2015) los comprende como “aquel conjunto de derechos inalienables que todo sistema jurídico debe de respetar a una persona por el hecho de ser trabajador” (p.21). Para la OIT, citada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), “los derechos humanos laborales son aquellos que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de empleo. Con la defensa y promoción de estos derechos se busca mejorar las condiciones de ocupación y de salario,

así como garantizar los derechos a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga.” (CDHDF, 2010, p. 56).

Ambas definiciones son insuficientes porque no dejan ver diferencia alguna entre los derechos laborales y los derechos humanos laborales, por lo que es importante retomar la definición de Canessa (2006) que dice “los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”. (p. 30).

Esta definición deviene más perfeccionada porque de manera precisa hace la gran distinción entre los derechos laborales de los derechos humanos laborales, la cual radica en el hecho de que para ser considerados como derechos humanos laborales, éstos deben de ser elevados a rango universal al colocarse dentro de algún instrumento internacional de derechos humanos y no por la condición de trabajador porque entonces estaríamos hablando de derechos laborales solamente.

Para dejar este tema más claro, Canessa señala que existen tres rasgos singulares de los derechos humanos laborales que se sinterizan de la siguiente manera:

1. El titular de los derechos humanos laborales es la persona humana, que hace extensiva su esfera de protección respecto a los derechos laborales nacionales. Entonces, tanto los trabajadores nacionales como los trabajadores extranjeros, sin importar su condición legal dentro del Estado de residencia, también disfrutan de su titularidad. Ya que dichos derechos laborales se ubican en la categoría de los derechos humanos pero con la singularidad de estar colocados en una relación entre particulares –empleadores y empleados-, donde el Estado cumple una importante función de protección, más no el papel central.

2. Los derechos humanos laborales al estar insertados dentro de instrumentos internacionales son protegidos por normas que imponen obligaciones internacionales sobre los Estados, las cuales exigen el respeto de los derechos dentro de los sistemas jurídicos al interior del Estado.

3. En palabras textuales de Canessa “los derechos humanos laborales establecen un piso mínimo común indispensable de derechos que pueden verse ampliados conforme a la regulación nacional. El objetivo es establecer un marco regulador internacional común que

consolide el respeto de la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo sin asfixiar a los ordenamientos nacionales.” (Canessa, 2006, p. 112).

De lo anterior se sintetiza que los derechos humanos en materia laboral al igual que los derechos humanos, ponen como el centro de su objeto a la persona humana que en el caso de los derechos humanos en materia laboral de forma particular, dicha persona reviste el carácter de trabajador. A su vez, los derechos humanos en materia laboral del mismo modo que el derecho laboral, buscan regular a la relación laboral obrero patronal, en dónde el Estado sí tiene la función de proteger dichos derechos, así como las obligaciones de cumplir y respetar los instrumentos internacionales dentro de los cuales se ubican los derechos humanos laborales, además de exigir el respeto de tales derechos dentro de los sistemas jurídicos al interior del Estado.

Es aquí dónde surge una gran diferencia entre los derechos laborales y los derechos humanos laborales. En ambos casos el Estado está obligado a velar por el cumplimiento y la protección de las leyes en materia laboral. Sin embargo, en cuanto a los derechos laborales la obligación es mandada desde un ordenamiento positivo legislado por el propio Estado para obligarse a sí mismo a cumplirlo. Por otra parte, la observancia del cumplimiento de los derechos humanos laborales por parte del Estado, corresponde en primer lugar al propio estado pero basado en un instrumento jurídico emanado desde un orden supranacional, y en algunas salvedades, dicha observancia también corresponde a la esfera internacional.

Asimismo, se recalca que el contenido esencial de los derechos humanos en materia laboral dentro de los instrumentos internacionales, configura un piso mínimo de derechos que los Estados deben de adoptar, y por supuesto, con la posibilidad de ampliar los derechos laborales dentro de sus ordenamientos locales, si lo consideran propio.

Ahora bien, se profundiza acerca de los instrumentos internacionales de derechos humanos dentro de los cuales se encuentren reconocidos y consagrados universalmente los derechos humanos en materia laboral, de manera enunciativa más no limitativa se señalan la DUDH ya citada, así como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), además de los distintos tratados regionales de derechos humanos y la labor que cumplen las normas internacionales del trabajo de la OIT.

Dentro de estos diversos instrumentos internacionales existe una gran variedad de términos que se utilizan para referirse a los derechos humanos en materia laboral, lo mismo sucede con la doctrina. Esto trae como consecuencia que genere un desconcierto acerca de si las diferentes denominaciones se utilizan como sinónimos o si de verdad existen diferencias profundas entre cada una de ellas. Al respecto, a continuación el cuadro 1, muestra en síntesis el concepto de tales términos para esclarecerlos de la mejor manera. Se puede concluir que de todos los términos citados, el más adecuado es *Derechos humanos laborales* porque es el que ha adquirido importancia en el derecho internacional, tanto en lo público como en lo privado; razones por las cuales también fue elegido para esta tesis.

Cuadro 1. Origen de los diversos conceptos similares al de derechos humanos laborales.

Concepto.	Origen.
Derechos humanos fundamentales.	En el Derecho Internacional del Trabajo, los “derechos humanos fundamentales” son los derechos civiles que se materializan en el mundo del trabajo.
Derechos fundamentales en el trabajo.	La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), que reemplazó dentro del organismo internacional al ya señalado “derechos humanos fundamentales”.
Derechos humanos de los trabajadores.	Es una denominación que usan recurrentemente las ONG’s de derechos humanos y las organizaciones sindicales internacionales para referirse a los derechos laborales que son violados por los Estados o las empresas.
Derechos sociales fundamentales.	Proviene de los instrumentos europeos –en especial, los de la Unión Europea- para señalar al conjunto de derechos laborales recogidos en ellos.
Derechos humanos laborales.	Es una denominación que viene adquiriendo preponderancia dentro del Derecho Internacional. Así, organismos públicos como organizaciones privadas se refieren con ese término a los derechos laborales consagrados como derechos humanos.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos en Canessa, 2006, pp. 7 – 12.

A su vez, el cuadro 2 muestra un listado de derechos humanos laborales recogidos en la dogmática jurídica internacional que se dividen en derechos laborales de carácter individual, derechos laborales de carácter colectivo y derechos laborales de protección social que son **1)** derechos laborales de carácter individual, recoge mínimamente veinte tipos distintos de derechos individuales que comprenden la libertad, la protección, la no discriminación, la igualdad, la seguridad, entre otros; **2)** derechos laborales colectivos, comprenden la sindicación, la negociación y la asociación entre otros y; **3)** derechos de protección social que básicamente se enfocan en temas de seguridad social y grupos vulnerables, incluyendo a los trabajadores migrantes.

Todo esto conforma el grueso de derechos humanos en materia laboral que servirán de base para poder realizar la comparación dentro del capítulo II, con aquellos derechos en materia laboral que se otorguen y que no se otorguen, a los migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU.

Cuadro 2. Los derechos humanos laborales de carácter individual, colectivo y de protección social.

Derechos humanos laborales de carácter individual.	Los derechos humanos laborales colectivos.	Derechos humanos laborales de protección social.
<p>Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. Derecho al trabajo, protección contra el desempleo, y protección contra el despido. Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares. Seguridad e higiene en el trabajo. Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriados, y vacaciones periódicas pagadas. Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima. Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional. Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo. Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.</p>	<p>Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones. Negociación Colectiva. Huelga.</p>	<p>Seguridad social, que incluye la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, entre otros. Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos en Canessa, 2006, pp. 4 – 6.

2.4. Violaciones a los derechos humanos en materia laboral.

Para dar fin al marco teórico jurídico, resulta necesario hacer un apartado que deje en claro lo que se considera como una violación a los derechos humanos, para que posteriormente dentro de los capítulos subsecuentes de la tesis se profundice sobre las violaciones a los derechos humanos en materia laboral de forma concreta. La intención de hacerlo así es para no dejar duda acerca de que incluso si estamos hablando de abusos cometidos por parte de un empleador a un empleado migrante mexicano irregular en contra

de sus derechos humanos en materia laboral, esto puede configurar una violación a los mencionados derechos.

Algunos actos que se consideran violaciones a los derechos humanos ubicados dentro del Informe 2017/18 de Amnistía Internacional denominado *La Situación de los Derechos Humanos en el Mundo*, mismo que señala violaciones específicas que ocurrieron en diversos países del mundo entero durante el año 2017 son: tortura, homicidios bajo custodia, ejecuciones extrajudiciales, detenciones arbitrarias, desapariciones forzadas, abusos sexuales, amenazas e intimidaciones a periodistas y defensores de los derechos humanos, desplazamientos forzados, destrucción de la propiedad y de bienes civiles, detenciones en régimen de incomunicación, entre muchos otros (Amnistía Internacional, 2018). Pero todas estas violaciones a los derechos humanos tienen un común denominador que es el haber sido cometidas por parte de las fuerzas estatales, como policías, ejército y una gran diversidad de autoridades.

Dichas violaciones concuerdan totalmente con lo que manifiesta de manera textual Pedro Nikken dentro de su capítulo denominado *Sobre el concepto de Derechos Humanos*, que forma parte del libro *Seminario sobre Derechos Humanos*, acerca de que “la nota característica de las violaciones a los derechos humanos es que ellas se cometen desde el poder público o gracias a los medios que este pone a disposición de quienes lo ejercen. No todo abuso contra una persona ni toda forma de violencia social son técnicamente atentados contra los derechos humanos. Pueden ser crímenes, incluso gravísimos, pero si es la mera obra de particulares no será una violación de los derechos humanos” (Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH], 1997, p. 27). Es decir, en sentido estricto únicamente el Estado puede realizar violaciones a los derechos humanos porque es éste el responsable de respetarlos, garantizarlos o satisfacerlos.

Esta visión tan estricta ha sido superada desde hace varios años porque tal y como lo dice el Doctor Diego Valadés, “el Estado representó una amenaza real para la libertad y la autonomía de las personas; pero hoy los individuos se encuentran expuestos a una doble acechanza: la que procede del Estado y la que resulta de personas físicas o morales... Paulatinamente se va generalizando entre los jueces la certidumbre de que los derechos fundamentales, tradicionalmente expuestos ante el poder arbitrario del Estado, también lo están ante la acción no controlada de los particulares” (Valadés, 2010, pp. 682 y 683).

A su vez Valadés (2010) expone ejemplos que han sucedido en diversos países en una época reciente que atentan contra los derechos humanos, tales como “sujetar la contratación de trabajadores a su renuncia expresa al derecho de sindicación; exclusión de la prestación de servicios (alojamiento, alimentación, educación) o de la participación en actividades (religiosas, políticas, sociales), por razones de raza, sexo, u otros motivos que igualmente entrañan discriminación, entre otros muchos casos más” (p. 682).

Aunado a lo anterior, se cita el caso de la Corte IDH, del año de 1987 denominado *Caso Velásquez Rodríguez*, que fue el más conocido de los llamados *Casos hondureños de desaparición forzada*, en donde la Corte sentó un precedente crucial no solo para el hemisferio sino para el mundo, sobre la responsabilidad que tiene el Estado, por no prevenir o evitar actos de particulares que dañen a los derechos humanos de otro particular.

Se cita textual un párrafo del análisis de fondo que realizó la Corte IDH para elaborar su sentencia y que claramente abre la puerta a que los estados también guarden responsabilidad ante alguna violación de los derechos humanos incluso si el hecho ilícito violatorio no resulta imputable directamente al Estado por ser éste más bien obra de un particular. Sin embargo, el Estado puede ser responsable internacionalmente porque fue omiso en cuanto a la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla.

“172. Es, pues, claro que, en principio, es imputable al Estado toda violación a los derechos reconocidos por la Convención cumplida por un acto del poder público o de personas que actúan prevalidas de los poderes que ostentan por su carácter oficial. No obstante, no se agotan allí las situaciones en las cuales un Estado está obligado a prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos, ni los supuestos en que su responsabilidad puede verse comprometida por efecto de una lesión a esos derechos. En efecto, un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la trasgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención”. (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 2014).

Esto se refuerza con la decisión por unanimidad de la Corte IDH, dentro de la Opinión Consultiva¹ OC-18/03 titulada *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes*

¹ Sobre lo que es la Opinión Consultiva de la Corte IDH se profundiza en el capítulo II, por ahora basta con entender que dicha Corte IDH realiza funciones contenciosas y consultivas, y que la OC-18/03, es un ejemplo de ésta última.

Indocumentados. Esta determina que los Estados están obligados a respetar y garantizar de manera general los derechos fundamentales y para ello tienen que comprometerse a generar medidas positivas, así como evitar medidas que menosprecien los derechos mencionados y eliminar las medidas y prácticas ya existentes que restrinjan o vulneren dichos derechos (Corte IDH, 2003).

Lo anterior en razón de que el principio fundamental de igualdad y no discriminación es pieza primordial del derecho internacional en general y forma parte del *jus cogens*, lo que lo hace aplicable a cualquier Estado sin importar si es parte o no de algún tratado internacional en específico, está revestido de carácter imperativo y arrastra obligaciones *erga omnes* para su protección que vinculan a todo Estado, además de que crean consecuencias con respecto a terceros, incluso si estos son particulares (Corte IDH, 2003).

Hasta lo ahora expuesto se puede dar una primera conclusión, independientemente de que la violación a los derechos humanos sea ocasionada por un particular hacia otro particular, esto no significa, que dicha relación se deba de regir exclusivamente por el derecho civil, sin la intervención del Estado y sin la responsabilidad del mismo de velar por su debida protección. Por el contrario, y al menos en materia de derecho internacional, es el Estado el que tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos para todos dentro del interior de su sistema jurídico, ya sea a través del compromiso de generar medidas positivas, de evitar medidas que los menosprecien o de eliminar las medidas y prácticas que los violenten.

Empero, la Corte va todavía más lejos con su Opinión Consultiva, porque no solo se pronuncia sobre los derechos humanos, sino que además pondera a los derechos humanos en materia laboral, al pronunciar que “la calidad migratoria de una persona no puede constituir una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral. El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral” (Corte IDH, 2003, p. 134).

En realidad, la Opinión Consultiva es bastante extensa por lo que únicamente se hace una muy breve síntesis de lo que ésta contiene con respecto a las violaciones de los derechos humanos en materia laboral por parte de un empleador hacia un empleado en

situación irregular, y se concluye que los Estados, no pueden discriminar o tolerar situaciones discriminatorias en perjuicio de los migrantes, a su vez, la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores.

3. Trabajo, trabajo decente y trabajo digno en el Derecho y la Migración.

Para lograr una correcta transición entre el marco teórico jurídico y el marco teórico migratorio, deviene indispensable reparar en tres conceptos básicos los cuales son *trabajo*, *trabajo decente* y *trabajo digno*, toda vez que los mismos han sido mencionados en diversas ocasiones hasta ahora, sin embargo no debe darse por sentado el significado de cada uno de ellos, máxime que dichos conceptos forman parte tanto del Derecho como de la Migración.

En la parte del Derecho, el mejor ejemplo que existe para encontrar todos los términos conjuntos, se ubica dentro de la legislación laboral del estado mexicano, la Ley Federal del Trabajo (LFT) la cual dentro de su artículo 2º, mismo que se transcribe a continuación, señala lo siguiente:

“**Artículo 2o.** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar **el trabajo digno o decente** en todas las relaciones laborales.

Se entiende por **trabajo digno o decente** aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

...”

(LFT, última reforma publicado en el DOF. 2018) (Énfasis añadido).

Esta cita se transcribe con la única intención de mostrar los tres conceptos en estudio relacionados con el derecho laboral y además de forma sintetizada dentro de un solo artículo, sin embargo no hay que perder de vista que la delimitación geográfica de esta investigación son los EE.UU., y especialmente el estado de Minnesota por lo que también se cita lo que se entiende por derechos laborales en este país, acorde con su Departamento del Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés), que apunta lo siguiente:

“No existe una definición única o una lista definitiva de los derechos de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica lo que llama "principios y derechos fundamentales en el trabajo" que todos los Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar y promover, los cuales son:

- La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El derecho de los tratados de los Estados Unidos agrega **condiciones de trabajo aceptables** con respecto a los salarios mínimos, las horas de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo a esa lista, calificándolas de "derechos laborales internacionalmente reconocidos".

(Departamento del Trabajo [DOL], **a, s.f.**) (Énfasis añadido)

Al respecto se aclara que esta investigación no es un estudio comparado entre lo que se entiende por derechos laborales dentro de un país y lo que se entiende en otro, sin embargo lo importante a rescatar aquí de ambas transcripciones es que dentro de la legislación mexicana se abordan los conceptos claves en estudio que son *trabajo*, *trabajo decente* y *trabajo digno*, sin embargo por parte de EE.UU., en lugar de meterse en cuestiones prolongadas sobre definiciones tales como *trabajo decente* y *trabajo digno*, únicamente cita lo que la OIT define como derechos del trabajo y a su vez precisa que para EE.UU., dichos derechos son *condiciones de trabajo aceptables* sin liarse en alguna clase de disertación entre los que se considere *trabajo decente* o *trabajo digno*.

Ahora, algo bastante importante es que ambos países, concuerdan en los mismos derechos fundamentales en el trabajo, aunque EE.UU., los denomine como derechos laborales internacionalmente reconocidos, tales como los derechos colectivos, la eliminación del trabajo forzoso o la eliminación de la discriminación en materia de empleo

u ocupación, lo cual no es casualidad porque los dos países son miembros de la OIT y tienen la obligación internacional de respetar y promover tales derechos.

Dicho lo anterior, resulta conveniente citar que para la OIT, el **trabajo** es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Por su parte, el **empleo** es el trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado, y finalmente, el **trabajo decente** es entendido como el trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos (Biblioteca de la OIT, **a, s.f.**).

Se considera que tales definiciones devienen un tanto confusas ya que acorde a las definiciones de la OIT, el trabajo puede ser remunerado o no, el empleo es el trabajo remunerado más no así el no remunerado, lo cual resulta contradictorio y finalmente, el trabajo decente es un trabajo productivo y suficiente que protege derechos, genera ingresos adecuados y otorga protección social apropiada, características las cuales según la propia definición deberían de gozar todos. Sin duda, la definición de la LFT sobre *trabajo decente* textualmente citada con antelación, deviene más completa que la del organismo internacional más importante en el mundo, en materia laboral razón por la que vale la pena citarla.

Para esclarecer un poco más tal situación, Levaggi (2004) manifiesta que “los términos *empleo* y *trabajo* se usan como sinónimos, sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel. *Trabajo decente* es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un *buen trabajo* o un *empleo digno*. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo

realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el *tripartismo*² (Levaggi, 2004).

La idea de Levaggi, es que el trabajo y el empleo son sinónimos pero el trabajo es un concepto más amplio. Por su parte, el trabajo decente, un buen trabajo, o el empleo digno, se deben de entender como el trabajo que permite el desarrollo de las capacidades con base al respeto en principios y a derechos laborales fundamentales, con un ingreso justo y sin discriminación alguna.

Resulta necesario hacer una pausa para puntualizar sobre la palabra *dignidad*, y concretamente la *dignidad humana*, la cual también ha aparecido en diversas ocasiones a lo largo de este capítulo de la tesis, desde la definición de Canessa sobre los derechos humanos laborales, hasta los artículos 2 de la LFT, 23 de la DUDH y la declaración de Filadelfia, por mencionar algunas. Además, con lo hasta ahora expuesto las palabras *decencia* y *dignidad* se podrían entender como sinónimas, toda vez que las definiciones de la LFT y de Lavaggi, sobre *trabajo decente*, aluden al *trabajo digno* como la misma cosa.

Sin embargo, el concepto de dignidad y en concreto la dignidad humana posee un gran sentido histórico, político, filosófico e inclusive religioso también (García, s.f.), aunque no corresponde a esta investigación profundizar sobre ninguno de esos sentidos, sino únicamente señalar que la dignidad humana también posee un sentido jurídico, al ubicarse dentro de diversas materias del derecho a nivel mundial, que son el derecho constitucional, los derechos humanos, el derecho internacional y por supuesto el derecho laboral.

En cuanto al Derecho Constitucional, países como Grecia, Portugal, España, Suiza, Alemania, México y muchos otros más hacen referencia dentro de su Ley Fundamental a la dignidad humana, ya sea insertando este término dentro de artículos precisos o incluso en títulos denominados como “Dignidad Humana”.

Sin embargo se aclara que dentro de la Constitución de los EE.UU., esta no hace ninguna clase de pronunciación al respecto, ya que se coincide con las palabras de García (s.f.) que “pese a ser un concepto universal, que debe ser considerado en todo ordenamiento jurídico interno, serán los Estados quienes se encarguen de protegerla e incluirla dentro de su normativa, a fin de hacerla efectiva”.

² Entiéndase esta como la cooperación entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores. La OIT es la única agencia "tripartita" de las Naciones Unidas, para que se diseñen conjuntamente normas de trabajo, políticas y programas.

En la esfera internacional, desde los preámbulos tanto de la **DUDH**, del **PIDCP**, del **PIDESC**, y de la **DADDH**, se puede percibir que la dignidad deviene algo inherente a los seres humanos, al valor de la persona humana, y a sus derechos iguales, inalienables y fundamentales, además de que la misma debe de ser reconocida para el verdadero logro de la libertad, la justicia y la paz mundial.

A su vez, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, (ACNUR), resume el concepto de *trabajo digno* con base en el cumplimiento de tres principios que son: **1) seguridad** entendida como un trabajo que no ponga en peligro la integridad del trabajador, aunado a que los empleadores deben garantizar una cobertura básica en materia de Seguridad Social y riesgos laborales; **2) libertad**, en cuanto a la elección libre de cada persona, es decir sin imposiciones arbitrarias de ninguna actividad a otro, ni mucho menos obligarlo a realizarlas en condiciones precarias, y; **3) igualdad**, en donde el trabajador goza de los derechos laborales que le corresponden basados en leyes de cada país y las herramientas jurídicas internacionales. Además de no ser discriminado ni sometido a labores indignas y podrá acceder a la justicia sin limitaciones ni obstáculos si lo requiere (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], comité español, 2016).

Levaggi, en su libro denominado *Democracia y trabajo decente en América Latina*, define al *trabajo decente* “como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana” (Levaggi, 2006, p.28). Si se presta atención a esta definición, se aprecia que contiene los mismos principios sobre libertad, equidad y seguridad que la definición de la ACNUR, comité español, sobre el *trabajo digno*.

Ambas citas se transcriben, no para confundir al lector, sino con la intención de demostrar y dejar en claro que al menos en la teoría, tanto internacionalmente en los tratados de derechos humanos, así como doctrinariamente e incluso legislativamente, los términos de *trabajo digno* y *trabajo decente* se usan sin diferencia alguna. Pese a que la palabra dignidad es un concepto mucho más complejo que decencia, tan es así que la gran mayoría de las definiciones citadas tanto de leyes, como de tratados y de doctrina, sobre *trabajo digno* o *trabajo decente* hacen referencia a la palabra dignidad y más concretamente a la dignidad humana.

Por otra parte, dejando a un lado la materia jurídica y entrando al terreno de la Migración, estos tres conceptos *trabajo*, *trabajo digno* y *trabajo decente*, están relacionados con dicha materia porque de acuerdo con la OIT son los trabajadores migrantes irregulares, a diferencia de los trabajadores regulares, quienes están relacionados mayoritariamente con trabajos con escasa o ninguna protección laboral y social, bajos salarios, subcontratación, trabajos ilegales, abuso, explotación laboral, trabajo forzoso, discriminación laboral, las malas e intolerables condiciones laborales, por mencionar solamente algunos de sus problemas (OIT, **a**, 2006). Esto muestra que independientemente de lo que diga la teoría acerca de los tan explicados conceptos, la realidad es otra.

Para robustecer esta idea acerca de la inaplicabilidad de los conceptos de *trabajo digno* y *trabajo decente*, hacia los migrantes irregulares como un blanco fácil de abusos por ser un grupo vulnerable, la Corte IDH dentro de la Opinión Consultiva OC-18/03 ya referida, señala diferentes tipos de violaciones a los derechos en materia laboral como: largas jornadas de trabajo; inadecuadas condiciones de vivienda, salud y transporte; salarios más bajos que el mínimo; reducción de salarios por comida y vivienda; retención de salarios y de documentos de trabajo, y discriminación racial (Corte IDH, **b**, 2003, p. 48).

Además, la Corte IDH va más allá, al precisar en la mencionada OC-18/03 que dentro de EE.UU. suceden dichas violaciones en contra de los migrantes mexicanos irregulares. Por lo que a continuación se transcribe la parte concerniente a esto y que textualmente dice así:

“Muchos de los trabajadores irregulares en los Estados Unidos de América enfrentan graves problemas debido a las malas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ya que reciben salarios menores al mínimo legal. Los trabajadores migrantes también son blanco de la violencia de terceros y de la discriminación. Varios Estados niegan a los trabajadores en situación irregular el acceso a la educación y a la atención médica. Además, los trabajadores en situación irregular que defienden sus derechos corren el riesgo de ser reportados al Immigration and Naturalization Service. Los migrantes indocumentados no tienen acceso a representación legal pública, lo que dificulta que los trabajadores hagan valer sus derechos” (Corte IDH, **b**, 2003, p. 49).

Con esta cita descomunal se aterriza por completo el marco teórico jurídico en sus distintas vertientes del derecho, como lo son el derecho laboral, el derecho internacional y los derechos humanos, asimismo refleja lo hasta ahora expuesto sobre los conceptos claves

que son *trabajo, trabajo decente y trabajo digno* y a su vez permite la entrada al siguiente apartado de este capítulo que es el marco teórico sobre migración.

4. Marco teórico migratorio.

Tal como lo señala Faist quien es citado por González, existen varias teorías migratorias que se han construido hasta ahora, pero para él hay tres niveles de análisis que son: el nivel micro, el medio y el macro, de los cuales se sintetiza lo siguiente:

“En el *nivel micro* las teorías se enfocan a estudiar los valores, deseos y expectativas de los migrantes que influyen en la toma de decisión migrar a otro país. Para las teorías de *nivel medio* son importantes el conjunto de lazos simbólicos y sociales entre los migrantes y grupos, además de los recursos que son inherentes a estas relaciones. Las teorías de *nivel macro* se interesan por estudiar cómo las estructuras políticas, económicas y culturales se convierten en factores para la decisión de migrar, en este plano el análisis recae en las estructuras internas y transnacionales y la relación entre los Estados.” (González, 2014, p. 38).

Esto es, a nivel micro se comprende al migrante en sí y sus razones para migrar. El nivel medio, abarca lo que es el migrante y su entorno social que lo hace migrar, y el nivel macro, abarca algo que va más allá del migrante y que tiene que ver con diferentes estructuras con relación a los Estados, que lo empujan a migrar. Además, por otro lado la Doctora Bobes citada por Sánchez y Ortega (2010), afirma que se pueden caracterizar tres generaciones de estudios migratorios, los cuales se entienden de la siguiente manera:

La primera generación, abarca un análisis sobre los factores de atracción y expulsión de migrantes, lo que comúnmente es conocido como *el push* y *el pull*, basado en los orígenes y las causas, ya sean políticas, económicas, etc., de los flujos de la migración, es decir, desde una perspectiva propia, interna, de cada uno de los países involucrados en los movimientos migratorios. La segunda generación en palabras textuales de la Dra. Bobes:

“Constituye un campo más heterogéneo por cuanto va más allá de las explicaciones causales generales y – aunque incluye visiones generalizadoras ancladas en las teorías del sistema mundo o centro periferia- se detiene también en la importancia de las redes sociales que explicarían la migración a partir de la combinación de una serie de elementos, tanto económicos (oportunidades de trabajo, financiamiento),

como sociales (lazos de amistad, parentesco, capital cultural, social, etcétera), y político-legales (documentos, restricciones)” (Sánchez y Ortega, 2010, p. 88).

Al respecto se comprende que la 2ª generación, obedece a causas generales de la migración que son ajenas al migrante porque son relacionadas con estructuras dentro de los Estados, pero al mismo tiempo si atañen al migrante porque éste está relacionado con redes sociales y que a su vez, dichas redes se hayan inmersas o mezcladas con factores económicos, políticos, legales y sociales.

Finalmente, la tercera generación, corresponde al *transnacionalismo* que Glick Schiller, Basch y Szanton-Blanc, citados por Bohórquez-Montoya, definen como “el proceso por el cual los inmigrantes construyen campos sociales que vinculan su país de origen con el de asentamiento” (Bohórquez-Montoya, 2009, p.276). Esta generación, va más allá de las causas y los orígenes de la migración, porque comprende una consecuencia de la misma al sostener la creación de una esfera social en donde coexisten ambos lugares, el de origen y el de destino.

Expuesto lo anterior, la teoría del sistema mundo, la teoría de los mercados laborales segmentados y la teoría de capital social son ejes para el análisis de esta investigación. Las dos primeras pertenecen al nivel macro acorde a la categorización de Faist, asimismo deviene importante aclarar que el interés de esta investigación se enfoca principalmente en explicar los motivos de atracción de la migración, es decir las razones por las que los migrantes van hacia MN, EE.UU., y no así sus orígenes o causas primarias, o sea, las motivaciones por las que decidieron dejar México.

Resulta adecuado acudir a estas teorías macro porque sirven para explicar cómo es que la estructura política, pero sobre todo la económica, fue un factor decisivo y fundamental que hizo que los migrantes mexicanos decidieran emigrar de manera irregular hacia EE.UU. y muy concretamente a MN.

En la última etapa de este apartado se aborda la teoría del capital social, la cual se ubica dentro del nivel medio según lo expuesto por Faist y que en la clasificación de Bobes se acomoda dentro de su segunda generación. Esta teoría servirá para orientar e identificar, a partir de la combinación de una serie de elementos como el conjunto de lazos simbólicos y sociales entre los migrantes y grupos, el conocimiento como capital social que existe dentro de la comunidad de migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU., acerca de los

mecanismos de protección con los que cuentan ante algún abuso cometido en contra de sus derechos humanos en materia laboral, así como las razones por las cuales no activan dichos mecanismos ante tal situación, y no únicamente un capital social para migrar. Sobre esto se profundizará más adelante.

4.1. Teoría del Sistema Mundo.

La llamada teoría del sistema mundial, o *world-system theory*, surgió durante los años cincuenta en respuesta a las teorías funcionalistas de cambio social y desarrollo y como una vertiente dentro de la teoría histórico – estructural, también conocida como teoría de la dependencia. La teoría del sistema mundial en palabras de Durand y Massey (2003) postula que, “debido a la desigual distribución del poder político en las naciones, la expansión del capitalismo global lleva a la perpetuación de las desigualdades y al reforzamiento de un orden económico estratificado. En lugar de experimentar un progreso inexorable hacia el desarrollo y la modernización, los países pobres están atrapados en una situación de desventaja dentro de una estructura geopolítica desigual que perpetúa su pobreza.” (p. 21).

Con respecto a este proyecto de investigación que se enfoca en la migración México – Minnesota (EE.UU.), claramente podemos apreciar la existencia de un país con la mayor economía del mundo según datos del Fondo Monetario Internacional (FMI) (Smith, 2018) y México que se ubica en el lugar número 13 en una lista de 18 países con mayor número de pobres según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (Proceso, 2016). Lo que configura una enorme ventaja económica y política para EE.UU., sobre México y el orden económico estratificado al que se hace referencia.

En palabras de Arango (2003), “conceptualmente, la piedra angular de la teoría del sistema mundial es la noción de un «moderno sistema mundial», acuñada a mediados de los años setenta del siglo XX por el historiador y sociólogo Immanuel Wallerstein y que habla de un sistema mundial de predominio europeo que empezó a formarse en el siglo XVI y que está compuesto por tres esferas concéntricas: centro, periferia y semi-periferia.” (p. 18).

Retomando el ejemplo de la relación México – EE.UU., y concatenándolo con las palabras de Arango, se determina que la relación entre ambas naciones es desigual en incontables aspectos, pero para efectos de esta tesis se remarca la diferencia económica, laboral y salarial, razón por la que claramente se ubica a EE.UU. en el centro de este denominado sistema mundo y a México en la periferia. Como consecuencia, continuando con la cita textual de Arango:

“Se genera un conjunto de trastornos y dislocaciones, entre los que destaca el desplazamiento de trabajadores que pierden sus modos de vida tradicionales, generando así un proletariado desarraigado, proclive a marcharse al extranjero que es, a su vez, succionado hacia los países del centro a través de los canales abiertos por la propia penetración económica, con los consiguientes nexos culturales, de transporte y de comunicaciones. Las migraciones funcionan, pues, como un sistema de oferta de mano de obra barata a nivel mundial, en un escenario tal, los migrantes son poco más que peones pasivos en el juego de las grandes potencias y de los procesos mundiales regidos por la lógica de la acumulación de capital.” (Arango, 2003, p.19).

De lo arriba señalado, se obtiene una primera conclusión, efectivamente miles de ciudadanos mexicanos decidieron emigrar al país vecino para ofrecer su mano de obra en un mercado en el que ésta está abaratada al considerar a la persona que la ofrece como irregular, lo cual trae como consecuencia que además dichos “peones” al ser un sector vulnerable, sufran abusos de diversos tipo, entre los que se incluyen las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral, tal como se demostró con lo expuesto tanto por la OIT como por la Corte IDH, en el apartado referente a *Trabajo, trabajo decente y trabajo digno en el Derecho y la Migración*.

Finalmente, en dicho de Durand y Massey (2003), “los trabajadores nativos, poco calificados, oponen grandes resistencias para aceptar trabajos mal pagados en la franja inferior de la escala ocupacional, lo que da paso a una alta demanda de inmigrantes.” (p. 27). Se agrega que no solamente son trabajos mal pagados sino que además son labores que los nacionales rechazan porque tienen escasas condiciones de seguridad o son muy insalubres por mencionar algunas de sus características.

Se refuerza lo anterior citando a la OIT, la cual se pronuncia sobre esta conocida situación a través de la cual son los migrantes irregulares los que padecen malas e intolerables condiciones laborales porque realizan las labores que los oriundos rechazan en

puestos sucios, peligrosos y difíciles, lo que en inglés se califica como trabajos “3D³” (*dirty, demanding y difficult* o en ocasiones éste último adjetivo se sustituye por *dangerous*) (OIT, a, 2006).

Se concluye que todos los postulados expuestos de esta teoría, por autores como Durand, Massey y Arango, sin ninguna duda encajan en gran parte de la explicación del fenómeno migratorio que se vive diariamente entre México y MN (EE.UU.), y en la situación de abuso que los trabajadores mexicanos migrantes irregulares padecen también allí.

4.2. Teoría de los Mercados Laborales Segmentados.

La teoría de los mercados laborales segmentados es también conocida como teoría de los mercados de trabajo duales, cuyo principal exponente es Michael Piore (1979). Según él, en palabras de Durand y Massey (2003) “la inmigración no es el resultado de fuerzas que impulsan, desde dentro hacia fuera, en los países de origen (bajos salarios o elevado desempleo), sino que obedece a factores de atracción ejercidos por los países receptores (una necesidad crónica e inevitable de mano de obra barata)” (p. 18).

Esta teoría acompaña muy bien a la de sistema mundo, y plantea que “la migración internacional se genera por la demanda de fuerza de trabajo intrínseca a las sociedades industriales modernas” (Durand y Massey, 2003, p. 23), aunque no se detiene a detallar la posición que ocupan los países entre sí. Es decir, si son céntricos o periféricos, sino que se enfoca más en exponer que la migración se debe a una cuestión meramente laboral, ya sea vista como expulsión o como recepción, en ambos casos son factores económicos – laborales y salariales los que la propician. Aunque obedece principalmente a los factores de atracción ejercidos por los países receptores, tal como los autores lo señalan.

Con respecto a tal necesidad de los países receptores de la demanda incorporada de fuerza de trabajo barata y flexible, Durand y Massey (2003) plantean que se debe a cuatro rasgos de las sociedades industriales desarrolladas y sus economías, y son las siguientes:

1) Inflación estructural: Se entiende a esta como el elevado costo que resultaría de aumentar los salarios para los trabajadores nativos durante las épocas de escasez de mano

³ En español: sucio, peligroso y exigente o difícil, también conocido como el 3D, es un neologismo estadounidense derivado del concepto japonés 3K: *kitanai, kiken, kitsui*, que correspondería a *dirty, dangerous, y demanding*, y se refiere a ciertos tipos de trabajo realizados a menudo por los migrantes irregulares.

de obra, razón más que suficiente para que los empleadores opten por una vía alterna y más barata, que es la contratación de trabajadores migrantes irregulares.

2) Ya que la mencionada demanda de fuerza de trabajo barata y flexible se ve incrementada con base en una situación que no responde únicamente a la ley de la oferta y la demanda laboral, sino que además atiende a la escala ocupacional en la cual existen restricciones y prejuicios por parte de los nativos para ciertos trabajos, máxime que los salarios confieren prestigio dentro de la sociedad, es por ello que los migrantes toman los empleos que no dan status social. En palabras textuales de Durand y Massey ocurre lo siguiente:

“La mayoría de los migrantes se inician como posibles asalariados que buscan ganar dinero para un objetivo específico que les permita mejorar su situación o bienestar en su localidad de origen –construir una casa, pagar la escuela, comprar tierra, adquirir bienes de consumo. Aunque un inmigrante sea consciente de que un trabajo en el extranjero es de bajo nivel –lavar platos o limpiar baños–, él no se considera a sí mismo como parte de la sociedad que lo recibe” (Durand y Massey, 2003, p. 19).

3) El tercer rasgo fundamental de la demanda de fuerza de trabajo inmigrante se forma por el binomio inseparable de capital y del trabajo, que dicho sea de paso, ambos forman parte de los factores de la producción, aunque el primero de estos es fijo y el segundo es variable. Por lo tanto, la inversión de capital puede ser detenida o disminuida, como consecuencia de una baja en la demanda, pero no puede ser eliminada. Sin embargo, la fuerza de trabajo puede ser cortada cuando la demanda cae, con despidos de trabajadores quienes a su vez absorben el costo.

Este dualismo establece distinciones entre los trabajadores y da pie a una segmentación de la fuerza de trabajo, entre la clase de trabajadores que no significan mucha o ninguna pérdida de capital al ser despedidos y aquellos en los que se invirtió capital para su capacitación y pueden representar pérdidas significativas.

4) Finalmente, la demanda estructural de mano de obra ya no puede cubrirse como se hacía antes con mujeres, adolescentes y gente proveniente de las áreas rurales, porque entre otras razones, afortunadamente las mujeres ya cuentan con posibilidades para adquirir empleos mejor pagados, los adolescentes se enfocan en sus estudios universitarios para salir mejor preparados o si obtienen empleos a la par de llevar a cabo sus estudios, estos son de

tiempo parcial y por último, el abandono del campo y la urbanización de la sociedad ha propiciado que la fuente de inmigrantes internos, se vaya extinguiendo cada vez más.

Esta teoría es bastante acertada para explicar por qué existe el fenómeno migratorio de México hacia EE.UU., de forma concreta y la razón principal se resume en la necesidad de mano de obra barata que siempre ha existido por parte de EE.UU., lo cual para México se traduce en oportunidades de trabajo con independencia de la forma en la que los migrantes mexicanos irregulares sean tratados en EE.UU.

Ahora bien, dichas oportunidades para los migrantes mexicanos irregulares son las que los nativos rechazan como ya se explicó, las que representan explotación laboral y menores salarios y gracias a ello, se podrá dar el siguiente paso en la investigación, direccionando el camino hacia la exploración de uno de los objetivos particulares que es el de identificar las formas en las que se violentan los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN.

4.3. Teoría del Capital Social.

En palabras de Durand y Massey (2003), el economista Glenn Loury introdujo el concepto *capital social* para denominar un conjunto de recursos intangibles en las familias y en las comunidades que ayudan a promover el desarrollo social entre los jóvenes. Además, acorde con Bourdieu y Loic Wacquant citados también por Durand y Massey (2003) “el capital social es la suma de recursos reales o virtuales que corresponden a un individuo o grupo en virtud de su pertenencia a una red duradera de relaciones más o menos institucionalizada de conocimiento y reconocimiento mutuo.” (p. 31).

En el tema migratorio, la teoría del capital social ha sido clave para los investigadores que analizan *las redes migratorias*, las cuales son definidas por Durand y Massey (2003), como:

“Conjuntos de lazos interpersonales que conectan a los migrantes con otros migrantes que los precedieron y con no migrantes en las zonas de origen y destino mediante nexos de parentesco, amistad y paisanaje. Las conexiones dentro de la red constituyen una forma de capital social del que las personas pueden beneficiarse para acceder a diversas formas de capital financiero: empleo en el extranjero, pago de coyotes, salarios más altos y la posibilidad de hacer ahorros y enviar remesas.” (p. 31).

El uso de dos conceptos claves tales como son el capital social y las redes migratorias, en este trabajo de investigación van más lejos de lo habitual -capital financiero- al volverse indispensables para indagar sobre el uso de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral.

En efecto, el capital social es entendido como un recurso real de un individuo, en este caso el migrante mexicano irregular al cual se le hayan violentado sus derechos humanos en materia laboral en MN, EE.UU., en virtud de su pertenencia a una red migratoria que le permite la conexión con otros migrantes que lo precedieron y a los que también se les haya violentado la esfera de sus derechos humanos en materia laboral; constituye un potencial beneficio para acceder al conocimiento y la posibilidad de emprender alguna acción legal en contra de las violaciones a sus derechos mencionados.

Es decir, en esta investigación, se pretende exponer como forma de capital social a la red migratoria, entendiendo esta no solo como el recurso inmaterial por donde circulen personas, bienes y capitales (empleo, salarios, ahorros, remesas), sino también información que le pueda servir a cierta persona migrante mexicana irregular que en determinado momento intente activar y/o active los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, con base en sus lazos sociales y las experiencias previas y no únicamente cómo un recurso vital utilizable para migrar o acceder a un empleo en MN, EE.UU.

Se cree que la red migratoria puede servir como una estrategia para atenuar los riesgos de activación de mecanismos protectores de derechos humanos en materia laboral para futuras personas, constituyendo así una nueva forma de capital social basada en un conocimiento jurídico – laboral y quizá en un futuro mediato, disminuir los abusos cometidos en contra de los migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU.; sobre esto se detallará en el capítulo IV.

CAPÍTULO II. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS, IRREGULARES.

Introducción.

La relevancia del presente capítulo se debe a que permite al lector comprender cuál es el marco jurídico que ampara a los migrantes mexicanos irregulares, radicados en MN, EE.UU., con respecto a sus derechos humanos en materia laboral, por lo que para una mejor comprensión, fue dividido en tres niveles: el internacional o macro, el federal o medio, y el estatal o micro.

En primer término, dentro de cada uno de los niveles se señalan las instituciones u organizaciones que se encargan de velar por el cumplimiento y la protección de derechos humanos en materia laboral, además de señalar de forma concreta cuáles son esos derechos protegidos, así como la ubicación de tales derechos dentro de los compendios u ordenamientos jurídicos que los sustentan, es decir su fundamento legal. Se finaliza con el estudio de los instrumentos o mecanismos preexistentes con los que cuentan dichas instituciones u organizaciones, para hacer efectivo el resguardo de tales derechos, si existen y si el marco jurídico, todo o en parte es protector de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos, irregulares, radicados en MN, EE.UU.

Deviene importante aclarar que dentro de cada uno de los niveles mencionados, se va a hacer alusión únicamente a los instrumentos jurídicos más relevantes que se relacionan con el presente trabajo de investigación, ya que pretender abarcarlos todos no sería posible en un solo trabajo, ni tampoco resulta necesario hacerlo para cumplir con los objetivos de esta tesis.

Además, cabe mencionar que el presente capítulo comienza con una breve explicación sobre el sistema jurídico dentro de EE.UU., ya que esto resulta indispensable para poder comprender con posterioridad el desarrollo del nivel medio pero sobre todo el micro, ya mencionados.

1. Breve explicación de la jerarquía normativa del sistema jurídico de EE.UU.

Antes de comenzar a exponer el fondo del presente capítulo, se considera necesario explicar que es el sistema jurídico de EE.UU., esto en atención a que dos de los tres niveles de análisis del mismo, se basan en normas y autoridades del derecho federal y estatal del mencionado país.

De inicio, cabe hacer mención que el sistema jurídico mexicano es diferente al de EE.UU., México pertenece al sistema jurídico conocido como romano-germánico, mientras que EE.UU., es parte del sistema denominado como Common Law. Al respecto, el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ) de la UNAM, lo define como “El sistema de derecho, distinto del sistema neorromanista, que se originó en Inglaterra y que actualmente se aplica en el Reino Unido y en la mayoría de países con antecedentes anglosajones, principalmente los países que fueron colonias inglesas. También dentro de tal sistema, el término *common law* significa el cuerpo jurídico que proviene de sentencias dictadas por los jueces, en contraste con el cuerpo jurídico formulado por leyes, decretos o reglamentos expedidos por el poder legislativo o por el poder ejecutivo” (IIJ, 1992, pp. 538-539).

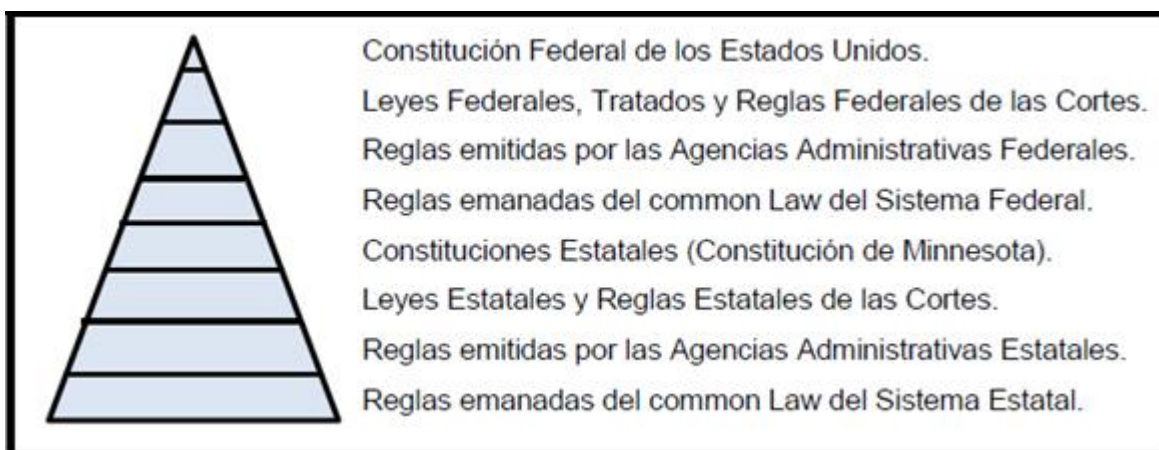
Es decir, referirse al *Common law*, conlleva a catalogarlo, no únicamente como un sistema jurídico diferente al romano-germánico, sino que además, es un conjunto o cuerpo normativo emanado del poder judicial, a diferencia de los creados por el poder legislativo o el ejecutivo. De acuerdo con el IIJ las principales características son:

- a. La mayoría de las reglas que se aplican en los países del *Common law* provienen de la jurisprudencia de casos litigados, y no de leyes o decretos.
- b. La regla *stare decisis* es la base del gran poder judicial que caracteriza a éste sistema. Según la regla, una vez que una corte dicta una sentencia final en un caso litigado, esa sentencia establece reglas que requieren aplicación igual en casos futuros que presentan las mismas circunstancias dispositivas.
- c. El papel que desempeñan los jueces es el de un mero árbitro que aplica las reglas sobre el procedimiento y sobre la cuestión debatida, y no actúa inquisitivamente, como en otros sistemas (IIJ, 1992, p. 539).

Una vez señalado lo anterior, es posible exhibir que el sistema jurídico de EE.UU., mantiene una extensa jerarquía en su interior, la cual se expondrá a continuación ya que servirá para conocer la ubicación exacta de los derechos que protegen a los trabajadores, y desentrañar si entre éstos, de manera concreta, existen algunos que amparen a los migrantes mexicanos, irregulares en MN, EE.UU.

En el cuadro 3 se muestra de manera resumida la jerarquía de las fuentes del *Common Law* en EE.UU.

Cuadro 3. Jerarquía de las fuentes del Common Law en EE.UU.



Fuente: Elaboración propia con base en el documento de Arrieta (2016) titulado *Breve aproximación al sistema jurídico de los Estados Unidos de América*.

1.1. Constitución Federal de los Estados Unidos de América (CEUA).

En primer lugar, se tiene a la Constitución Federal de EE.UU., de 1787, la cual consta de un preámbulo, 7 artículos originales y 27 enmiendas, de las cuales, las primeras 10 son conocidas como *The Bill of rights* (La declaración de los derechos). La Constitución es la ley suprema de la nación tal como lo indica su artículo **VI**⁴ que a la letra dice:

⁴ **Article VI.** (...) 2: This Constitution, and the Laws of the United States which shall be made in Pursuance thereof; and all Treaties made, or which shall be made, under the Authority of the United States, shall be the supreme Law of the Land; and the Judges in every State shall be bound thereby, any Thing in the Constitution or Laws of any State to the Contrary notwithstanding.
(...)

“Artículo VI.

1(...)

2. Esta Constitución, y las leyes de los Estados Unidos que se expidan con arreglo a ella, y todos los tratados celebrados o que se celebren bajo la autoridad de los Estados Unidos, serán **la suprema ley del país** y los jueces de cada Estado estarán obligados a observarlos, a pesar de cualquier cosa en contrario que se encuentre en la Constitución o las leyes de cualquier Estado.

3 (...)” (National Archives., **s.f.**)

(Énfasis añadido)

De la cita anterior se desprende que serán la ley suprema de EE.UU., en el siguiente orden, la Constitución, las leyes que se expidan con arreglo a dicha Constitución, y los tratados.

1.2. Leyes Federales (Estatutos Federales), Tratados Internacionales y Reglas Federales de las Cortes.

Posteriormente, después de la Constitución Federal, el siguiente lugar dentro de la jerarquía lo ocupan las Leyes Federales, los Tratados Internacionales y las Reglas Federales de las Cortes, las cuales se detallan a continuación:

a. Las Leyes Federales son las aprobadas por el congreso nacional de EE.UU., es decir, por la cámara de representantes y la de senadores. En el orden jerárquico solamente se encuentran por debajo de la constitución y la compilación de estas leyes se encuentra contenida en lo que se conoce como el *U.S.C (United States Code)*. Este código contiene 52 títulos, divididos en diferentes materias; en el título 8, capítulo VI se ubican las leyes sobre migración y en el Título 29 las leyes federales sobre trabajo (Office of the Law Revision Counsel, **s.f.**).

b. Los Tratados Internacionales, por su parte son una de las cuestiones más complejas en cuanto a fuentes de derecho en EE.UU., y en palabras textuales de Arrieta (2016), “éstos requieren la aprobación del Senado luego de la negociación realizada por el Ejecutivo y no tienen, ni siquiera en materia de Derechos Humanos, un rango igual o superior al de la Constitución Federal” (p. 2). Es decir, inclusive si un Tratado Internacional lograra la aprobación del Senado, y EE.UU., lo adoptara, dicho Tratado en la materia de Derechos Humanos, no tiene el mismo nivel que la Constitución Federal.

c. Por último, las Reglas Federales de las Cortes son aquellas que regulan los procedimientos civiles, penales y similares. Sobre estas no se profundiza en absoluto porque no tendrán relación posterior con la presente investigación.

1.3. Reglas Administrativas emitidas por las Agencias Administrativas Federales.

En un tercer escalón, se encuentran las Reglas Administrativas, que a diferencia de las leyes, estas reglas son emitidas por las diferentes Agencias Administrativas Federales, de la rama ejecutiva y no por la legislatura. Sin embargo, las agencias solo tienen la autoridad para adoptar reglas administrativas cuando la legislatura les concede esa autoridad. Aunque las leyes y las reglas son distintas, y el proceso por el que se producen es distinto, una vez que se adoptan las reglas, tienen la fuerza y el efecto de la ley (Minnesota State Legislature, s.f.).

1.4. Reglas emanadas del common law del Sistema Federal.

Como ya se mencionó, el *Common Law*, es un sistema jurídico pero también es un cuerpo jurídico. Para diferenciarlos, cuándo se hace referencia al Common Law con mayúscula, se trata del sistema jurídico; cuándo se menciona al common law con minúscula, se refiere al cuerpo jurídico.

Parafraseando a Arrieta (2016), se recuerda que los órganos judiciales en los países con un sistema del Common Law también crean reglas jurídicas, y aunque esto es poco común, lo cierto es que si no hay una norma legislativa aplicable, los jueces están autorizados a aplicar los principios del common law para crear una regla nueva o aplicar una regla creada por otro tribunal de mayor o igual jerarquía para ese mismo supuesto (p. 3).

1.5. Constituciones estatales.

En cuanto al orden jerárquico de las fuentes de derecho en EE.UU., pasamos del nivel federal al nivel estatal. Cada Estado del país cuenta con su propia Constitución y su Suprema Corte, y las constituciones constituyen la ley suprema de los Estados. Para el caso

en concreto, dentro del nivel micro, la Constitución estatal que se va a analizar es la del estado de MN.

1.6. Leyes Estatales y Reglas Estatales de las Cortes.

Las Reglas de la Corte de los Estados son reglas adoptadas por la Corte Suprema de cada estado, que rigen los procedimientos legales en las diversas cortes del estado. Las reglas de la Corte también contienen órdenes judiciales, notas y comentarios de los redactores (Minnesota State Legislature, **s.f.**). Toda vez que dentro del proyecto de investigación no se hace referencia posterior a las reglas de las cortes, no conviene profundizar al respecto. Por el contrario, se ahondará sobre las Leyes Estatales porque más adelante, dentro de este mismo capítulo se vuelven fundamentales.

Las Leyes Estatales son emitidas por el Congreso del Estado respectivo y, son de aplicación solo al interior de éste. Dentro de las leyes estatales existe algo denominado *Estatutos*, los cuáles son una codificación de las leyes generales y permanentes, que se compilan y se publican cada año. A su vez se aplican a todos los ciudadanos, y cubren una variedad de temas, incluidos los departamentos estatales; ejemplos de estas leyes son, la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) y la Ley del Departamento de Derechos Humanos de Minnesota (MDRHA, por sus siglas en inglés), por mencionar algunas. Sin embargo, no todas las leyes son estatutos (Minnesota State Legislature, **s.f.**).

1.7. Reglas emitidas por las agencias estatales.

Las Reglas Administrativas, tiene como propósito implementar o hacer concreta la ley aplicada o administrada por una agencia estatal o gobernar su organización o procedimiento. Para interés de este trabajo, algunas agencias estatales son: el Departamento de Labor e Industria (DLI) de MN o las del MDHR.

En realidad estas reglas tienen la misma lógica que las de nivel federal ya que son principios operativos u órdenes creadas por una oficina, agencia, o unidad, de la rama del poder ejecutivo pero con la diferencia de que son parte del gobierno del estado bajo la

autoridad concedida por la legislatura estatal, siguiendo un proceso estricto al adoptar las reglas, y su ámbito de competencia se limita al Estado (Minnesota State Legislature, s.f.).

1.8. Reglas emanadas del common law del sistema estatal.

En el último eslabón jerárquico de las fuentes de derecho del sistema jurídico en EE.UU., corresponde a las Reglas creadas por los tribunales estatales, que en realidad siguen la misma lógica que las Reglas emanadas del common law del Sistema Federal, con la diferencia de que las Cortes que emiten reglas en este caso, son las del estado.

Para efectos de esta investigación, no hay que perder de vista que el sistema jurídico de EE.UU., es el denominado *Common Law*, además que la Ley suprema de todo el país es la Constitución Federal, así como la Constitución Estatal constituye la Ley superior de cada Estado. Por otra parte, los Tratados Internacionales, inclusive en materia de Derechos Humanos, se ubican únicamente a la par de las Leyes Federales y las Reglas Federales de las Cortes, y finalmente recalcar, que tanto el Poder ejecutivo, como el poder legislativo y también el judicial, están facultados para hacer leyes o reglas con fuerza de Ley, mejor dicho.

2. Protección jurídica a nivel internacional de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares.

En este apartado se analiza de manera básica, la esfera internacional que protege a los derechos humanos en materia laboral, a través de los más primordiales instrumentos internacionales, y los principales organismos internacionales a nivel global como lo son la ONU, la OIT, la OIM, y a nivel regional como lo es la OEA, la CIDH y la Corte IDH. Lo anterior con la intención de mostrar a nivel macro, la existencia de ciertos mecanismos que velan por la protección de los derechos humanos de los migrantes irregulares; que muchas veces dichos mecanismos e instrumentos no son aplicados o respetados por los países. En primera instancia se ubican los tratados y organismos internacionales, se detalla la parte en la que éstos establecen los derechos que protegen a los trabajadores migrantes irregulares y en segundo lugar, se distingue si EE.UU., los cumple o no.

2.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En el plano internacional, la ONU constituye la Organización más importante en diversas materias, pero lo que aquí interesa es la materia de derechos humanos, específicamente aquellos derechos humanos en materia laboral que sirven como protectores de los migrantes irregulares por lo que se enlistan los siguientes compendios internacionales:

I. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948, en concreto sus artículos **4** (prohibición de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso e instituciones y prácticas análogas), **23** y **24** (principios y regulaciones sobre derecho del trabajo);

II. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1966, en sus artículos **8** (prohibición de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso e instituciones y prácticas análogas) y **22** (libertad de fundar sindicatos y afiliarse a ellos);

III. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966, en sus artículos **6, 7, 9, 12** (principios y regulaciones sobre derecho del trabajo), **8** (libertad de fundar sindicatos y afiliarse a ellos, y a la huelga), y **22** (derecho a la seguridad social).

Tal como se observa, el abanico de derechos laborales es basto dentro de la Declaración y los Pactos, y ninguno de ellos hace discriminación alguna al respecto de la condición o estatus migratorios de los trabajadores. Sin embargo, en la opinión del autor quedaron pendientes un par más; como por ejemplo la protección en caso de despido injustificado y derecho a la protección contra el desempleo, aunque ese tópico no es objeto de estudio de la presente investigación por lo que no se ahondará al respecto.

Lo que si resulta óbice mencionar es que a nivel internacional EE.UU., es un país que a través de la historia es famoso por la poca cantidad de tratados internacionales en materia de derechos humanos que ha ratificado, tal es el caso del PIDESC, el cual firmó en 1977 pero hasta la fecha no ha ratificado, lo que se traduce en que al no tener carácter obligatorio para éste país, se carece de fuerza jurídica para su cumplimiento.

De manera sorpresiva, EE.UU. sí ratificó el PIDCP en el año de 1992, solamente después de haberlo firmado en 1977, convirtiéndose así en uno de los 5 tratados

internacionales en materia de derechos humanos ratificados por aquél país. El tratado de conformidad con su artículo 2 compromete a:

“i) Respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna y; ii) adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], **a, s.f.**)

Pero a pesar de esto, como ya fue mencionado con antelación, en EE.UU., los tratados internacionales tienen el rango de ley federal teóricamente, lo que se traduce en que no es jurídicamente vinculante para aquél país, ni éste está obligado a establecer mecanismos que exijan el cumplimiento de su contenido para los tribunales nacionales.

Se considera que, independientemente del carácter no jurídicamente vinculante y de la falta de fuerza jurídica de los tratados internacionales en materia de derechos humanos para con ciertos países, no significa que su incumplimiento no importe a la comunidad internacional. En opinión del autor, estos tratados son bastantes relevantes y cobran cada vez mayor relevancia en la esfera internacional, tal es el caso de la DUDH que en palabras de Amnistía Internacional sirve:

“i. Como referente ético internacional; ii. Como referente de posteriores documentos de las Naciones Unidas; iii. Como referente para distintos documentos regionales sobre derechos humanos y; iv. Como referente para las constituciones nacionales que se han ido aprobando”. (Amnistía Internacional, **s.f.**)

IV. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1966 (CIEFDR, para futuras referencias), misma que EE.UU., firmó el 28 de septiembre de 1966, y ratificó el 21 de octubre de 1994, y en su **artículo 5, inciso e), fracciones i y ii** establece los derechos a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; a fundar sindicatos y a sindicarse. Sin embargo, en su **artículo 1, numeral 2** establece lo siguiente:

“Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos” y dentro de su **numeral 3** dice que “Ninguna de las cláusulas de la presente Convención podrá interpretarse en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los Estados partes sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular” (ACNUDH, c. s.f.).

Por lo que se podría pensar sobre los trabajadores inmigrantes irregulares, que al no ser ciudadanos de EE.UU., podrían ser excluidos de los derechos en materia laboral anteriormente citados. Lo cual, en la opinión del autor, esta interpretación es incorrecta, porque si bien es cierto que de acuerdo a las reglas de migración de EE.UU., los trabajadores deben de contar con los documentos que acrediten su legal capacidad para trabajar, también lo es que una vez que los migrantes irregulares se encuentran ya dentro del campo de trabajo, los mismos son sujetos de derechos en materia laboral, de conformidad con otros tratados internacionales e incluso con leyes a nivel federal y estatal, pero sobre estas se profundizará más adelante.

V. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990 (CIPDTMF), que si bien fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas, será abordada de manera más profunda en el siguiente inciso, como parte de la OIT porque la elaboración de la misma se basó principalmente en Convenios y Recomendaciones de dicha Organización.

Por el momento lo único que se menciona es que dicha Convención reconoce los siguientes derechos humanos en materia laboral para todos los trabajadores migratorios y de sus familiares independientemente de si están documentados o en situación irregular. De acuerdo al artículo **25**, a un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a las condiciones de trabajo; al artículo **26**, a sindicarse para la defensa de sus intereses, y; al artículo **27** al mismo trato que los nacionales con respecto a la seguridad social. Hasta la fecha EE.UU., no la ha ratificado.

2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es una agencia 'tripartita' de la ONU, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, entre los que se encuentra EE.UU., a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres (OIT, **b, s.f.**)

La OIT cuenta con 189 Convenios entre los que se incluyen convenios fundamentales, técnicos y prioritarios, además de 204 recomendaciones. Los que aquí son de interés son aquellos que fueron las bases para la creación de la CIPDTMF, la cual, acorde con su **artículo 7**, establece que:

“Los Estados partes se comprometen, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”. (ACNUDH, **d, s.f.**)

Tal como se aprecia, la Convención establece que los Estados partes se obligan a respetar y a asegurar los derechos previstos en ella, no solamente a los trabajadores migrantes sino también a sus familiares, que se ubiquen en su territorio o sometidos a su jurisdicción sin distinción alguna. Además, la Convención como ya se mencionó, fue realizada teniendo en cuenta tanto los principios, como las normas establecidos en los instrumentos pertinentes elaborados en el marco de la OIT, principalmente los siguientes:

I. Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (núm. **29**). El cual hasta la fecha EE.UU. no lo ha ratificado, mismo que establece dentro de su **artículo 1** que *“todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas”* (OIT, **c, s.f.**).

II. Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949 (núm. **97**). El cual hasta la fecha EE.UU. no lo ha ratificado, y en su **artículo 1** establece lo siguiente:

“Todo Miembro de la OIT para el cual se halle en vigor, se obliga a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando lo soliciten: **a.** Información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración; **b.** Información sobre las

disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida; **c.** Información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión” (OIT, **d, s.f.**).

Se observa que este Convenio dentro de su artículo 1º obliga a todo Estado miembro de la OIT para el cual se halle en vigor, a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, información relevante y relativa a la emigración e inmigración, al movimiento de trabajadores migrantes y a los acuerdos y arreglos celebrados por el Miembro en cuestión.

III. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. **105**). El cual EE.UU. ratificó el 25 de septiembre de 1991 y de conformidad con su **artículo 1**, todo Miembro de la OIT que lo ratifique, se obliga a lo siguiente:

“Suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: **a.** Como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; **b.** Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; **c.** Como medida de disciplina en el trabajo; **d.** Como castigo por haber participado en huelgas; **e.** Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa” (OIT, **e, s.f.**).

Como se observa, el Convenio obliga a los Estados miembro que lo ratifiquen a eliminar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, máxime que esto contravendría a otros derechos en materia laboral tales como derecho a un trabajo con condiciones laborales dignas, derecho a la no discriminación o derecho a sindicarse, formar sindicatos y participar en huelga.

IV. Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), de 1975 (núm. **143**). Hasta la fecha EE.UU. no lo ha ratificado. De conformidad con su **artículo 1**, todo miembro para el cual se halle en vigor, se compromete a “*respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes*” (OIT, **f, s.f.**).

V. Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949 (núm. **86**). La cual establece que de una manera general lo siguiente:

“Los Miembros deberían tener por norma el desarrollo y uso de todas las posibilidades de empleo, y deberían facilitar, a estos efectos, la distribución internacional de la mano de obra y, en particular, su movimiento desde los países en que haya excedente hacia los países que tengan un déficit, entre otras

cosas”. *Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado.* (OIT, **g, s.f.**).

Se observa que esta recomendación se enfoca en lo que los Estados miembros deberían hacer con respecto a los trabajadores migrantes como por ejemplo asumir por norma el desarrollo y usanza de todas las posibilidades de empleo, y facilitar el movimiento y la distribución internacional de la mano de obra.

Se reitera que para su elaboración la CIPDTMF se basó principalmente en las Convenciones y Recomendaciones emitidas por la OIT, entre otras muchas fuentes, pero sobre lo que se desea enfatizar es que el único Convenio que EE.UU. ratificó es uno de los referentes a trabajo forzado, en sí, nada exclusivo al tema de migración. Sin embargo no se podía pasar de largo la mención de dichas Convenciones y Recomendaciones, porque en la opinión del autor, todas ellas constituyen un mecanismo de protección que permite reforzar los derechos humanos en materia laboral, aunque sea en la teoría pero que de cierta forma, empujan a ser respetados en la práctica.

2.3. Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

De manera breve se menciona que la OIM es la principal organización internacional sobre el tema migratorio, y en sus propias palabras, es quien trabaja con los gobiernos y la sociedad civil para promover la comprensión sobre cuestiones migratorias, alentar el desarrollo socioeconómico a través de la migración, velar por la dignidad humana y el bienestar de los migrantes (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], **a, s.f.**).

El objeto principal de la OIM es el de facilitar el desarrollo de políticas y programas que redunden en el interés de los migrantes y gobiernos mediante el asesoramiento en materia de políticas, así como el fortalecimiento institucional y las campañas de información y concienciación, además de la contratación facilitada, y el diálogo y cooperación interestatales (OIT, **b, s.f.**).

Por todo lo anterior y por el hecho de que hasta el día de hoy, EE.UU. es uno de los 172 Estados miembros de la organización, se considera importante incluirla en este trabajo de investigación. Sin embargo, hay que externar que no existe un solo instrumento jurídico exhaustivo a nivel internacional que establezca el marco de gobernanza de la migración.

Lo que sí existe, de acuerdo con la Unidad de Derecho Internacional del Departamento de Cooperación Internacional de la OIM, es una serie de normas jurídicas que restringen, regulan y canalizan la autoridad del Estado en el ámbito de la migración. Las cuales emanan de las relaciones, negociaciones y prácticas entre Estados, y están consignadas en instrumentos de carácter no vinculante y en tratados multilaterales y bilaterales, o han pasado a formar parte del derecho internacional consuetudinario. (OIT, **c, s.f.**)

Finalmente, con respecto a la OIM, y la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes, irregulares, hasta ahora su única función ha sido la promoción de la protección de los trabajadores migrantes y de sus familias, el fomento al desarrollo y el diálogo con los gobiernos para la apertura de vías legales que permitan una migración laboral que sea una alternativa a la migración irregular, máxime que cada vez más migrantes y gobiernos recurren a la OIM, solicitando su apoyo experto sobre la migración laboral regulada.

2.4. Organización de Estados Americanos (OEA).

Dejando de lado el plano global, ahora se hace enfoque en el principal organismo internacional de la región que es la Organización de Estados Americanos (OEA), la cual constituye el foro gubernamental político, jurídico y social del hemisferio, de la cual EE.UU. forma parte desde el año de 1948, fecha en la que firmó la Carta de la OEA, y que ratificó en el año de 1951 (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], **s.f.**).

Con respecto al tema de los derechos humanos en materia laboral para los migrantes, vale la pena señalar que la OEA no cuenta con un Tratado Interamericano adoptado en materia de migración como tal, pero su fundamento jurídico para la protección de los derechos humanos en general, se basa principalmente en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH) de 1948, de la cual se resaltan sus artículos **XIV** (derecho al trabajo y a una justa retribución), y **XXII** (Libertad de fundar sindicatos y afiliarse a ellos) (Organización de Estados Americanos [OEA], **b, s.f.**)

Asimismo, coexiste la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), de 1969, también llamada Pacto de San José, la cual EE.UU. firmó en el año de 1977 pero hasta la fecha no la ha ratificado, y es la que dentro de su preámbulo reconoce lo siguiente:

“Los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos” (OEA, **c**, **s. f.**).

Tal como se observa con el párrafo citado, la Convención sigue la misma línea que la definición de los derechos humanos ya citada, los cuales son inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna, al mencionar que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana.

A su vez, esta Convención enumera los derechos que debe de proteger el Estado, así como sus deberes y los deberes de las personas. En su artículo **6** se prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso. Es el único que se relaciona con la protección de los derechos humanos en materia laboral.

Lo más importante es el hecho de que dentro de su **artículo 33** estipula los órganos encargados de su correcta observancia que son: **i**) la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que es un órgano autónomo de la OEA tiene las funciones principales de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia y; **ii**) la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) que en realidad es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es la aplicación e interpretación de la CADH (OEA, **c**).

Sin que sea óbice mencionar que toda vez que EE.UU., no ha ratificado la CADH, la CIDH no puede determinar violaciones por parte de este país sobre dicha Convención. Sin embargo, si tiene determinadas atribuciones señaladas en los artículos **18** y **20** del Estatuto de la CIDH; además de que puede recibir y examinar peticiones que contengan denuncias sobre presuntas violaciones de los derechos humanos consagrados en la Declaración, de conformidad con el artículo **51** de su Reglamento.

Ahora bien, con respecto a la Corte IDH, al ser un tribunal regional de protección de los derechos humanos puede ejercer las siguientes funciones; contenciosa, consultiva, y dictar medidas provisionales. Reiterando que toda vez que EE.UU. no ha ratificado la CADH y mucho menos ha ratificado la competencia contenciosa de la Corte IDH, este tribunal no

puede conocer de ningún asunto derivado de la posible violación de este país a la Convención.

Sin embargo, dentro de la función consultiva, la Corte también responde consultas que formulan los Estados miembros de la OEA o los órganos de la misma acerca de: **a.** La compatibilidad de las normas internas con la Convención; y **b.** La interpretación de la Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos, tal fue el caso de la Opinión Consultiva OC-18/03, solicitada por México, con respecto a la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, la cual ya fue señalada en el capítulo anterior.

Lo más relevante de dicha Opinión Consultiva, para efectos del presente trabajo de investigación, se ubica en su sección **VIII**, la cual expone en 33 párrafos los derechos de los trabajadores migrantes indocumentados y la responsabilidad por parte de los estados para proteger dichos derechos. A continuación se hace uso de una cita textual que comprime lo más sustancial de la sección, para una mayor comprensión de lo hasta ahora expuesto.

“...

136. Sin embargo si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular...

...

153...En síntesis, las relaciones laborales que se dan entre los trabajadores migrantes y terceros empleadores pueden generar la responsabilidad internacional del Estado de diversas formas. En primer lugar, los Estados tienen la obligación de velar para que dentro de su territorio se reconozcan y apliquen todos los derechos laborales que su ordenamiento jurídico estipula, derechos originados en instrumentos internacionales o en normativa interna. Además, los Estados son responsables internacionalmente cuando toleran acciones y prácticas de terceros que perjudican a los trabajadores migrantes, ya sea porque no les reconocen los mismos derechos que a los trabajadores nacionales o porque les reconocen los mismos derechos pero con algún tipo de discriminación.” (OEA, **d, s.f.**)

Es menester recalcar que ni las Opiniones Consultivas, ni las Recomendaciones, son vinculantes ni de carácter jurídicamente obligatorio para los Estados miembros de la OEA. Sin embargo, al ser pronunciamientos oficiales de los órganos más importantes de la

Organización, en opinión del autor, sí constituyen en cierta forma un mecanismo de protección que no puede ser simplemente desvalorado o desatendido.

En suma, en materia internacional existen organismos internacionales tanto globales como regionales, por ejemplo la ONU, la OIT, la OIM, la OEA, la CIDH y la Corte IDH que ya tienen formalmente establecidos los derechos humanos en materia laboral por los que velan dentro de diferentes Declaraciones, Pactos, Convenciones, Convenios, Recomendaciones y Opiniones Consultivas. Sin embargo cómo es sabido, la gran crítica que se le hace a la mayoría de dichas organizaciones es que éstas no pueden ejercer de manera coercitiva el cumplimiento de las obligaciones por parte de sus Estados miembros o por parte de los Estados que han ratificado dichos instrumentos internacionales. Pretender eso, sería atentar en contra de la Soberanía y autodeterminación de cada Estado, lo cual constituye un derecho humano en sí mismo; sin embargo eso no es objeto del presente trabajo de investigación.

En la opinión del autor, se concluye argumentando que el trabajo de las organizaciones internacionales deviene fundamental dentro de la defensa de los derechos humanos de manera no solamente internacional, sino que también a nivel local, porque éstas, a través de los mecanismos con los que cuentan, muchas veces influyen a nivel local de cada Estado. Por lo que de conformidad con el Derecho Internacional cualquier trabajador en el mundo, sin importar si son nacionales o migrantes, y éstos a su vez si son documentados o irregulares, cuentan con derechos básicos que ningún Estado debe de pasar por alto, y que insinuar siquiera que las organizaciones internacionales no son efectivas, sería negar toda la labor y los avances que las mismas han logrado hasta el día de hoy.

Finalmente, para una mejor comprensión de este apartado sobre la protección jurídica a nivel internacional de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares a continuación se expone el cuadro 4 que encierra por un lado todos los derechos humanos en materia laboral hasta ahora mencionados y por otra parte, dentro de que instrumento a nivel internacional se ubican.

Cuadro 4. Derechos humanos en materia laboral protegidos a nivel internacional y su ubicación.

Derecho protegido	Ubicación
Prohibición de la esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso e instituciones y prácticas análogas.	Art. 4 DUDH, Art. 8 PIDCP, Art. 6 CADH.
A la seguridad social.	Art. 22 DUDH, Art. 9 PIDESC, Art. 27 CIPDTMF.
Al trabajo.	Art. 23 DUDH, Art. 6 PIDESC, Art. XIV DADDH.
A la elección libre de su trabajo.	Art. 23 DUDH, Art. 6 PIDESC, Art. 5 CIEFDR.
A condiciones equitativas, satisfactorias de trabajo, de seguridad e higiene y a ser promovido.	Art. 23 DUDH, Art. 7 y 12 PIDESC, Art. 5 CIEFDR, Art. 25 CIPDTMF
A la protección contra el desempleo.	Art. 23 y 25 DUDH, Art. 5 CIEFDR.
A la remuneración equitativa y satisfactoria, y al salario igual por trabajo igual.	Art. 23 DUDH, Art. 7 PIDESC, Art. 5 CIEFDR, Art. 25 CIPDTMF, Art. XIV DADDH.
A fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.	Art. 23 DUDH, Art. 22 PIDCP, Art. 8 PIDESC, Art. 5 CIEFDR, Art. 26 CIPDTMF, Art. XXII DADDH.
Derecho al descanso, las vacaciones periódicas pagadas y a una limitación razonable de la duración del trabajo.	Art. 24 DUDH, Art. 7 PIDESC.
A huelga.	Art. 8 PIDESC.

Fuente: Elaboración propia con base en la DUDH, el PIDCP, el PIDESC, la CIEFDR, la CIPDTMF, la DADDH y la CADH, (2018).

3. Protección jurídica a nivel federal (EE.UU.) de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares.

A continuación nos adentramos al nivel medio de la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares, y es en este nivel en el que se analizan básicamente tres cuestiones: **i.** Las principales normas jurídicas de EE.UU. en las que se pueden encontrar derechos laborales protegidos y mecanismos de protección para ellos; **ii.** Las más importantes agencias, dependencias gubernamentales o ministerios de gobierno, en EE.UU. que establezcan mecanismos de protección para los derechos en materia laboral, y cuáles son dichos mecanismos; y **iii.** La disertación acerca de si dichas normas, mecanismos y agencias son aplicables para la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares también.

3.1. Constitución de Estados Unidos de América (CEUA)

La ley suprema de EE.UU. es su Constitución como ya fue mencionado, la cual fue redactada en la Convención Constitucional en la ciudad de Filadelfia en 1787, firmada el 17 de septiembre de 1787 y ratificada por el número requerido de estados (nueve) el 21 de junio de 1788 (Embajada de EE.UU., 2013). En razón del presente trabajo cito su enmienda número **XIII**, del 6 de diciembre de 1865 que determina lo siguiente:

“Enmienda XIII.

1. Ni en los Estados Unidos ni en ningún lugar sujeto a su jurisdicción habrá esclavitud ni trabajo forzado, excepto como castigo de un delito del que el responsable haya quedado debidamente convicto.

2...” (National Archives, s.f.).

De la cita transcrita se desprende que la esclavitud y el trabajo forzado están prohibidos en todo el territorio que esté sujeto a la jurisdicción de EE.UU., salvo como castigo de un delito en algunos casos. Ahora bien, el presente trabajo no es un estudio comparado, sin embargo únicamente en el presente caso, se hace el cotejo entre la Constitución mexicana y la de EE.UU. con la intención de dejar en claro al lector que a diferencia de la Ley suprema en México que establece dentro de su artículo 123, algunos de los derechos laborales de los trabajadores, al mismo tiempo que funge como base para la creación de la LFT que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Apartado “A” (*Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo*) de dicho artículo; además origina la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" (*Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores*) del mismo artículo (Universidad Nacional Autónoma de México-III [UNAM-III], s.f.). Por su parte, la Ley suprema de EE.UU., con respecto al tema laboral únicamente tiene el artículo ya citado, el cual prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso, con su excepción como un castigo de un delito cometido.

3.2. Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act).

En EE.UU., la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act) es de suma importancia; prohibió la segregación racial y la mayoría de las formas de discriminación en el lugar de trabajo, escuelas, instalaciones públicas, inscripción de votantes, basadas en las distinciones raciales, también aclaró algunos de los derechos de las mujeres (Ley de Derechos Civiles 1964, **s.f.**).

Esta Ley en su **Título VII** estipula que es ilegal discriminar a alguien en el empleo por motivos de raza, color, religión, **origen nacional** o sexo. La ley también establece que sea ilegal tomar represalias contra una persona porque la persona denunció discriminación, presentó un cargo de discriminación o participó en una investigación o demanda por discriminación laboral (Equal Employment Opportunity Commission [EEOC], **a, s.f.**),

Por discriminación en el empleo por motivo del origen nacional se debe entender cómo tratar a alguien de manera menos favorable porque él o ella provienen de un lugar en particular, por su grupo étnico o acento o porque se cree que tienen antecedentes étnicos particulares. Cabe aclarar que el Título VII se aplica a patronos con 15 o más empleados. Algunos ejemplos de este tipo de discriminación son los siguientes: **a.** Decisiones de Empleo (reclutamiento, contratación, despido o suspensión); **b.** Hostigamiento (conducta ofensiva, difamaciones); **c.** Idioma (tipo de acento, inglés fluido, reglas de sólo inglés, a menos que el acento interfiera materialmente con el desempeño del empleado en su trabajo, que la fluidez sea necesaria para el funcionamiento efectivo del puesto para el cual se impone, y la regla de solo inglés se puede usar si es necesaria para promover el funcionamiento seguro u eficiente de la empresa del patrono) (EEOC, **a**, 2005).

Ahora bien, antes de ir más lejos respecto a la discriminación laboral basada en el origen nacional, que es justamente el sitio en el que se ubican los migrantes, mexicanos irregulares en EE.UU., cabe hacer la siguiente pregunta ¿Los migrantes mexicanos **irregulares**, al no ser ciudadanos estadounidenses y al no tener la autorización apropiada para trabajar, están protegidos ante tal situación, sobre todo a sabiendas de que existe La Ley de Control y Reforma Inmigratoria (IRCA, por sus siglas en inglés) de 1986 que obliga a los patronos a asegurar que los empleados contratados estén legalmente autorizados a trabajar en los EE.UU.? (EEOC, **b**, 2005).

La respuesta con base en las palabras dadas por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), es la siguiente:

“Sí. El Título VII y las otras leyes federal antidiscriminación prohíben la discriminación contra los individuos solicitantes de empleo y empleados en EE.UU., independientemente de su nacionalidad, ni la autorización de trabajo. Sin embargo, los remedios se pudieran limitar si un individuo no está autorizado a trabajar en EE.UU.” (EEOC, **b, s.f.**).

Al parecer, ante esta respuesta nos encontramos en una disyuntiva, un *sí* pero condicionado, o mejor dicho un *sí* parcial, en el hecho de que existen leyes dentro de EE.UU., que protegen a los empleados mexicanos, migrantes irregulares. Empero cuando algunas de esas leyes se ven transgredidas en contra de un trabajador mexicano, migrante irregular, los remedios o mecanismos de reparación pueden o no, funcionar para su protección por ejemplo al no ser instalados o readmitidos. Sobre este tema, concretamente relacionado con la EEOC se profundiza a continuación.

3.3. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

La Ley de Derechos Civiles de 1964 a través de su sección **2000 e-4** (Sección 705) creó a la EEOC la cual es la agencia federal responsable de hacer cumplir las leyes federales que discriminan a un solicitante de empleo o un empleado por su raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética (EEOC, **c, s.f.**).

La EEOC cuenta con 53 oficinas locales en todo el territorio de EE.UU., éstas están divididas en 15 distritos. Minnesota, Estado de interés, pertenece al distrito de Chicago, junto con los estados de Iowa, North Dakota, South Dakota, Wisconsin, y la mayoría del Estado de Illinois, con excepción de 16 de sus condados. A su vez, la oficina del Área de Minnesota, se ubica en la ciudad de Minneapolis y tiene jurisdicción completa sobre los Estados de Minnesota, Dakota del Norte y Dakota del Sur (EEOC, **d, s.f.**).

El marco legal federal que la EEOC ejecuta para prohibir la discriminación en el empleo es el siguiente: El ya mencionado Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; la Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA, por sus siglas en inglés); la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA, por sus siglas en inglés); Título I y

Título V de la Ley de Ciudadanos con discapacidades de 1990 (ADA, por sus siglas en inglés); Artículos 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973; y la Ley de Derechos Civiles de 1991 (EEOC, c, 2005).

No hay que perder de vista que lo que aquí interesa es la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos, irregulares, por lo que de acuerdo a lo expuesto, la EEOC únicamente puede velar por el cumplimiento al derecho humano de la no discriminación con base en el origen nacional de los candidatos de empleo, empleados e incluso de los ex empleados, dentro de un área protegida que es el empleo.

Dicho lo anterior, deviene menester señalar que en el año de 1999 la EEOC emitió la *Guía de cumplimiento sobre recursos disponibles para trabajadores indocumentados en virtud de leyes que prohíben la discriminación en el empleo*, la cual determinó dos cosas de gran importancia: **i.** Que los trabajadores no autorizados (irregulares) que son objeto de discriminación laboral ilegal tienen derecho a la misma reparación que otras víctimas de discriminación, con sujeción a ciertas excepciones limitadas y; **ii.** Que los principios que gobiernan los recursos para los trabajadores no autorizados se aplican a todos los estatutos federales contra la discriminación, aplicados por la EEOC, incluida la Ley de Rehabilitación, la ADA, así como el Título VII, la EPA y la ADEA, ya mencionados (EEOC, 1999).

Lamentablemente la guía fue rescindida en el año 2002, como consecuencia de un caso que llegó hasta la Suprema Corte de EE.UU., relacionado con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés), de lo cual se hará énfasis en el apartado siguiente de esta tesis. A pesar de ello, la EEOC manifiesta que “continuará enérgicamente para perseguir los cargos presentados por cualquier trabajador cubierto por las leyes federales de discriminación en el empleo, sin excluir los cargos presentados por trabajadores indocumentados, y buscará la reparación adecuada de conformidad con el Tribunal Supremo” (EEOC, 2002), además de que declara que “por su propia iniciativa, no investigará el estado de inmigración de un trabajador, tampoco considerará el estado de inmigración de una persona al examinar los méritos subyacentes de un cargo” (EEOC, 2002).

Por ahora, con respecto a la EEOC basta concluir que independientemente de la rescisión de la *Guía de cumplimiento sobre recursos disponibles para trabajadores*

indocumentados en virtud de leyes que prohíben la discriminación en el empleo, y de la situación política en materia migratoria por la que atraviesa el país, no hay duda de que los trabajadores indocumentados están cubiertos por los estatutos federales de discriminación laboral y que es tan ilegal que los empleadores discriminen contra ellos como discriminar a las personas autorizadas para trabajar.

3.4. Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB).

Para continuar con la protección de los derechos humanos en materia laboral dentro de EE.UU., se expone sobre la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés). Es una agencia federal independiente establecida en 1935 para poner en vigor a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA, por sus siglas en inglés); esta Ley es la principal que gobierna las relaciones entre las empresas, los sindicatos, y trabajadores que además, cuenta con una oficina regional en Minneapolis, Minnesota (The National Labor Relations Board [NLRB], **a, s.f.**).

La NLRB tiene dos funciones principales: **1)** llevar a cabo elecciones de voto secreto para determinar si los empleados desean o no desean ser representados por un sindicato; y **2)** investigar y dar remedio a prácticas ilícitas que son cometidas por empresas y sindicatos (NLRB, **b, s.f.**).

Señalar esta agencia federal deviene importante, porque protege derechos laborales de los trabajadores, independientemente de su estado migratorio, tales como: **a.** Organizarse con una Unión (Sindicato) para negociar con el empleador lo concerniente a sus sueldos, horas, beneficios, y otras condiciones laborales; **b.** Hablar con los compañeros de trabajo, el público en general, o con una Unión, acerca de condiciones laborales; y **c.** Tomar acción conjuntamente a sus compañeros de trabajo para intentar mejorar sus condiciones de trabajo, entre otros. (NLRB, **c, s.f.**)

Por lo tanto, independientemente de su estatus migratorio, si un empleador no cumple con alguno de esos derechos o toma represalias contra algún trabajador o su Unión, por hacer uso de los mismos, el trabajador puede contactar a la NLRB a fin de presentar un cargo en su contra. Así como si un empleador despidió a un empleado que hizo ejercicio de sus derechos amparados por la NLRA, la NLRB va a trabajar para obtener su trabajo de

vuelta y para hacer que el trabajador sea compensado por los sueldos perdidos (NLRB, c). Desde la opinión del autor, la agencia actúa como mecanismos de protección de los derechos en materia laboral de los migrantes regulares e irregulares también.

Cabe aclarar que si el empleador prueba que el empleado no estaba autorizado a trabajar, la NLRB no puede ordenar al empleador que le pague sueldos perdidos y podría no estar en condiciones de hacerle devolver su empleo, caso similar de lo que se mencionó sobre algunos remedios no aplicables para trabajadores irregulares, por parte de la EEOC.

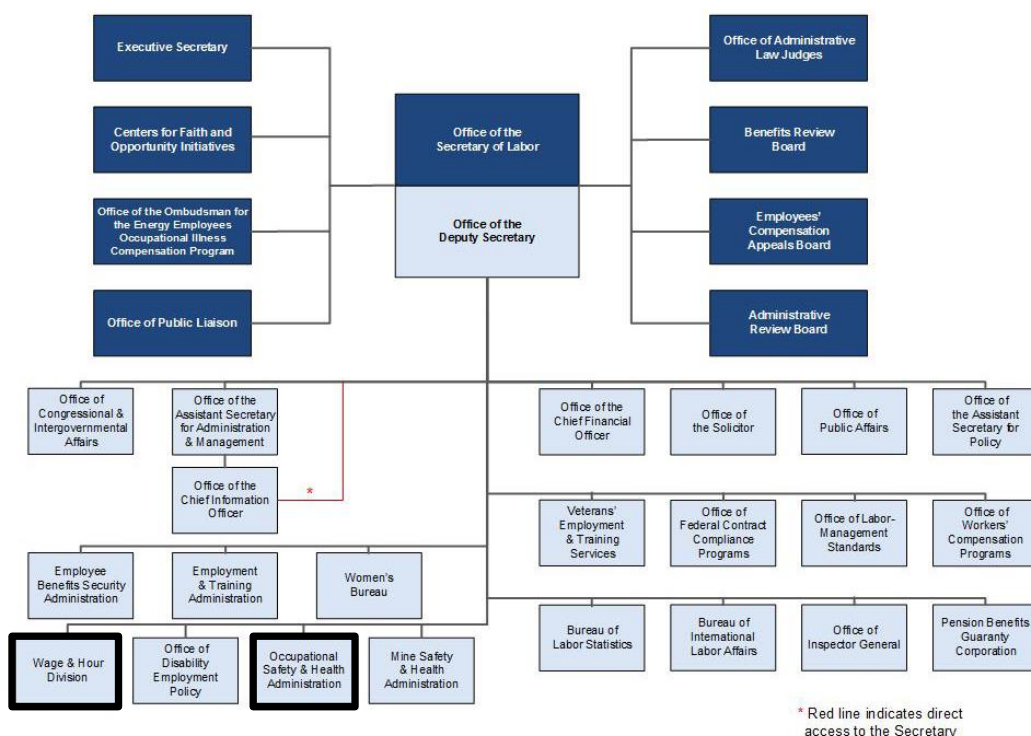
Sin embargo, la NLRB buscará obtener otras soluciones y podría trabajar con agencias de inmigración para asistir a los empleados que han sido víctimas de transgresiones de derechos laborales, y en palabras textuales de la NLRB, “*esta agencia podría considerar si es que usted podría ser elegible de una visa U o T o de una acción diferida o postergada y podría trabajar con agencias de inmigración para intentar obtener este tipo de atenuante.*” (NLRB, c).

Con respecto al caso señalado dentro del apartado anterior, en dónde se informó que lamentablemente la *Guía de Ejecución sobre Remedios Disponibles para Trabajadores Indocumentados bajo Leyes Federales de Discriminación Laboral* fue rescindida en el año 2002, el caso citado versa sobre la conclusión que en 1992 hizo la NLRB basándose en la NLRA para concluir que los trabajadores indocumentados tenían derecho a todas las formas de alivio monetario incluido el de pago retroactivo, posterior al despido, conforme a los estatutos federales de discriminación laboral. Por lo que en el año 2002, la Corte Suprema Federal decidió sobre el caso denominado *Hoffman plastic compounds, inc., petitioner v. NLRB* y sostuvo que otorgar un pago retroactivo a los inmigrantes ilegales va en contra de las políticas subyacentes de IRCA, políticas que la NLRB no tiene autoridad para hacer cumplir o administrar, además de que un caso como este no solo trivializa las leyes de inmigración, sino que también aprobaría la evasión exitosa de la aprehensión por parte de las autoridades de inmigración, condonaría las violaciones previas de las leyes de inmigración y alentaría futuras violaciones (Cornell University Law School, s.f.).

3.5. Departamento del Trabajo (DOL).

En EE.UU., a nivel federal existe el Departamento del Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés), el cual se compone a su vez de un vasto número de diferentes agencias. En el cuadro 5 se muestra la forma en la que está compuesto el DOL, dando énfasis a dos de sus agencias: la División de Horas y Sueldos (WHD, por sus siglas en inglés) y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés).

Cuadro 5. Muestra la composición organizacional del Departamento de Trabajo Federal de EE.UU. y en dónde se ubican la WHD y OSHA.



Fuente: Cuadro extraído del sitio de internet del DOL, de EE.UU. (DOL, b, s.f.). Disponible en: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/orgchart>

3.5.1. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

Un campo de aplicación y protección de los derechos en materia laboral de los migrantes irregulares en EE.UU. es el de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), la cual fue creada bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (OSH Act, por sus siglas en inglés).

La OSHA fue creada para que los hombres y las mujeres trabajaran en condiciones seguras y saludables mediante el establecimiento y la aplicación de normas y la capacitación, programas y actividades de alcance, educación y asistencia para el cumplimiento. Esta agencia cubre a la mayoría de los empleadores del sector privado y a sus trabajadores, además de algunos empleadores y trabajadores del sector público en los 50 estados y ciertos territorios y jurisdicciones subordinados a la autoridad del gobierno federal.

Por el contrario, no están comprendidos en la Ley OSH los trabajadores autónomos, los familiares directos de los empleadores del sector agrícola y los peligros laborales reglamentados por otro organismo federal por ejemplo, la Administración de Seguridad y Salud en las Minas, el Departamento de Energía, o el Servicio de Guardacostas (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional [OSHA], **a**, 2016, p.11.).

La Ley OSH permite que los estados establezcan sus propios programas de seguridad y salud con la aprobación de OSHA. De hecho, 23 estados aplican programas estatales de OSHA que cubren a los trabajadores del sector privado así como a empleados del gobierno estatal y local, entre los que se encuentra el Estado de Minnesota, al respecto se ahondará en otro apartado posterior.

Existen normas de OSHA para la construcción, la agricultura, la marítima y la industria en general, estas últimas son las que rigen el mayor número de trabajadores y lugares de trabajo. Además, la OSHA supervisa que los empleadores cumplan con la Cláusula de Deber General de la Ley OSH, lo que significa que les obliga a mantener sus lugares de trabajo libres de peligros reconocidos como graves (OSHA, **b**, 2016).

Los principales derechos de los trabajadores protegidos por OSHA son los siguientes: derecho a un lugar de trabajo seguro, con condiciones laborales que no presenten ningún riesgo de daño grave; derecho a expresar su opinión sin temor a represalias; trabajar en

máquinas que son seguras, se debe proporcionar el equipo de seguridad requerido, como guantes o un arnés y cuerda salvavidas para caídas; estar protegido de químicos tóxicos; informar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, y obtener copias de sus registros médicos; revisar registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo; presentar una queja confidencial a la OSHA para que se haga una inspección de su lugar de trabajo; recibir información y capacitación sobre peligros, métodos de prevención de daños y las normas de la OSHA que corresponden a su lugar de trabajo, la capacitación debe realizarse en un idioma y con un vocabulario que los trabajadores puedan entender; entre otros varios derechos (OSHA, s.f.).

Si estos derechos no se cumplen, o si el empleador sanciona a algún empleado por ejercer alguno de estos derechos, la Ley ofrece el derecho de presentar una denuncia ante la OSHA, dentro de 30 días del calendario desde la fecha que ocurrieron los hechos, sin exclusión alguna de los migrantes irregulares.

Por si esto no resultase suficiente, existe el *Programa de Aplicación de la Normativa para autores de infracciones graves* (SVEP, por sus siglas en inglés) el cual se centra en las actividades de aplicación de la normativa en relación con empleadores que en forma intencional y repetida ponen en peligro a los trabajadores al exponerlos a peligros graves (OSHA, a).

3.5.2. División de Horas y Sueldos (WHD).

La División de Horas y Sueldos (WHD, por sus siglas en inglés), es otro campo de aplicación y protección de los derechos en materia laboral de los migrantes irregulares en EE.UU. La WHD tiene la responsabilidad de administrar y hacer cumplir algunas de las leyes laborales federales más comprensivas de la nación, como por ejemplo: la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés); la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, siglas en inglés); la Ley de Protección Para Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA, siglas en inglés) que se refiere a la protección para trabajadores brindadas por varios programas de visados temporales; la Ley Davis-Bacon (DBA, siglas en inglés) referente a la exigencia de sueldos prevalecientes; y la Ley de Contratos por Servicios (SCA, siglas en inglés) (Wage and Hour Division [WHD], s.f.).

Son de interés la FLSA y la MSPA. La FLSA establece normas sobre el salario mínimo, el pago de sobretiempo, el mantenimiento de registros, entre otros derechos, tanto en el sector privado, como en los gobiernos federal, estatales y locales; y la MSPA, protege a los trabajadores agrícolas migrantes con visados temporales y estacionales mediante el establecimiento de normas de empleo relacionadas con los sueldos, la vivienda, el transporte, las divulgaciones y el mantenimiento de registros, además, exige que los contratistas de mano de obra agrícola se registren en el DOL de EE.UU. (WHD, s.f.).

Retomando el caso *Hoffman Plastics*, la decisión de la Suprema Corte de EE.UU. no hizo cumplir la NLRA en lo relativo a condenar al empleador al pago de sueldos retroactivos porque ésta se oponía a la IRCA, sin embargo, esto no significa que los trabajadores en situación irregular no tengan otros derechos laborales bajo otras leyes en materia laboral de EE.UU.

Tan es así que el DLI sigue haciendo cumplir sus leyes, por ejemplo la FLSA, la cual provee la esencia de las protecciones laborales para los trabajadores más vulnerables, sobre todo en cuanto a la exigencia de que los empleadores paguen los sueldos que son debidos conforme a la Ley correspondiente. En efecto, la WHD del DOL continúa haciendo cumplir la FLSA, sin tomar en cuenta si el empleado tiene documentos o es indocumentado (Department of Labor [DOL], c, s.f.), con la diferencia de que para el WHD las horas deben de ser efectivamente laboradas, mientras que la NLRA trató de obtener pago retroactivo por el tiempo que un empleado habría trabajado si no hubiese sido despedido ilegalmente.

A continuación el cuadro 6 refleja las diferentes leyes y agencias gubernamentales hasta ahora expuestas, se identifican los derechos protegidos en materia laboral y se menciona si existen mecanismos que protegen tales derechos, además de identificar si dichos mecanismos pueden ser aplicables para los migrantes irregulares o no.

Cuadro 6. Derechos laborales para migrantes irregulares protegidos por diversas leyes o agencias federales.

Ley o Agencia analizada	Derecho protegido	Mecanismo de Protección	Aplicación para migrantes irregulares.
CEUA. <i>Enmienda XIII.</i>	Prohibición de la esclavitud y trabajo forzoso.	No	Si
EEOC. <i>Civil Rights Act. Título VII.</i>	Prohibición de la discriminación ilegal basada en origen nacional, dentro del área protegida denominada empleo.	Si	Si
NLRB. <i>NLRA.</i>	a. Organizarse con un Sindicato para negociar con el empleador lo concerniente a sus sueldos, horas, beneficios, y otras condiciones laborales. b. Hablar con los compañeros de trabajo, el público en general, o con un Sindicato, acerca de condiciones laborales. c. Tomar acción conjuntamente a sus compañeros de trabajo para intentar mejorar sus condiciones de trabajo.	Si	Si
WHD (DOL). <i>FLSA, MSPA.</i>	a. Pago de salario mínimo, el pago de sobretiempo, el mantenimiento de registros.	Si	Si
OSHA (DOL). <i>OSH Act</i>	a. Derecho a un lugar de trabajo seguro, con condiciones laborales que no presenten ningún riesgo de daño grave, b. Presentar una queja confidencial a la OSHA para que se haga una inspección de su lugar de trabajo, c. La capacitación debe realizarse en un idioma y con un vocabulario que los trabajadores puedan entender, por mencionar algunos.	Si	Si

Fuente: Elaboración propia, con base en la CEUA, Civil Rights Act, NLRA, FLSA, MSPA y OSH Act, expuestas en el presente sub capítulo de la investigación.

En conclusión, existen muchos mecanismos a nivel federal que sirven para proteger a este sector vulnerable en la realidad, tal como se demostró. Cabe resaltar que ninguna de las agencias o leyes expuestas hacen mención sobre la necesidad de poseer documentos que acrediten la base legal para trabajar y para poder disfrutar del acceso a los diferentes mecanismos de protección. Por el contrario, se denota que varias de estas agencias hacen énfasis en que cualquier trabajador posee derechos laborales independientemente de su estatus migratorio, además, los reconoce como un grupo vulnerable y típicamente más propenso a recibir abusos que los trabajadores regulares e incluso que los mismos trabajadores migrantes pero regulara también.

4. Protección jurídica a nivel estatal (MN) de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes irregulares.

Finalmente, está el marco jurídico protector de los derechos humanos en materia laboral de los trabajadores migrantes irregulares, a nivel estatal, es decir abarca las leyes e instituciones dentro del estado de MN. Este apartado constituye el núcleo del presente Capítulo, porque sí existen normas e instituciones que a nivel internacional y federal tutelan los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, como ya se ha demostrado. Pero también a nivel estatal, hay las agencias y las leyes que protegen a los migrantes, particularmente en MN, las cuales se exponen a continuación.

4.1. Constitución de Minnesota.

De conformidad con la superioridad jerárquica de las leyes, al igual que en el nivel federal, a nivel Estatal la Constitución es la ley suprema de cada uno de los Estados. La constitución de MN data del año de 1857, contiene 14 artículos y al igual que la Constitución Federal, no existe ningún apartado específico sobre los derechos en materia laboral, de hecho lo más parecido a esto se ubica dentro de la **sección 2** denominada “Derechos y privilegios”, del **artículo 1** “Declaración de derechos” (*Bill of rights*), que a la letra dice:

“**Artículo 1.** Declaración de derechos.

Sección 1...

Sección 2⁵. Derechos y privilegios. Ningún miembro de este estado será privado de los derechos o privilegios garantizados a ningún ciudadano de los mismos, a menos que lo exija la ley de la tierra o el juicio de sus pares. No habrá ni esclavitud ni servidumbre involuntaria en el estado sino un castigo por un crimen del cual la parte ha sido condenada.

...” (The Office of the Revisor of the Statutes, **a, s.f.**)

⁵ **Sec. 2. Rights and privileges.**

No member of this state shall be disfranchised or deprived of any of the rights or privileges secured to any citizen thereof, unless by the law of the land or the judgment of his peers. There shall be neither slavery nor involuntary servitude in the state otherwise than as punishment for a crime of which the party has been convicted.

Tal como se observa, la constitución estatal sigue la misma línea de pensamiento sobre la prohibición de esclavitud y servidumbre, e incluso consta de la misma excepción, que la Constitución suprema federal. Sin embargo no se menciona como un derecho laboral ni tampoco si es una cuestión que incluya a los migrantes ya sea en situación regular o irregular; aunque en este caso, si la ley no hace distinción alguna, no habría porque hacerla tampoco en su interpretación. Por lo que se concluye que en MN, como en el resto del país, no habrá ni esclavitud ni servidumbre involuntaria para ninguna persona, lo que se hace extensivo a los migrantes mexicanos, irregulares.

4.2. Departamento de Labor e Industria (DLI).

El Departamento de Labor e Industria (DLI, por sus siglas en inglés), es una agencia gubernamental del estado de MN que garantiza que el trabajo y el entorno de vida de MN sean equitativos, saludables y seguros. Las áreas de servicio en las que enfoca su supervisión son los programas estatales de aprendizaje, códigos de construcción y licencias, programas de capacitación dual, seguridad y salud ocupacional, estándares de sueldos y horas, compensación laboral y programas de capacitación para jóvenes (Department of Labor and Industry [DLI], **a, s.f.**).

Las áreas de servicio más importantes sobre el DLI que son de interés al presente trabajo de investigación son las siguientes:

i) Estándares de Sueldos y Horas (ESH, para futuras referencias), la cual se asegura de proteger que a todos los trabajadores se les pague correctamente, de que sus derechos y sus responsabilidades en el lugar de trabajo se hagan cumplir y a su vez ayudan a los empleadores a prevenir las violaciones bajo las leyes laborales de MN, antes de que éstas ocurran (DLI, **b, s.f.**). Es importante recalcar que esta división del DLI, no puntualiza acerca de si los trabajadores serán protegidos únicamente si son ciudadanos o no.

Esta área a su vez se ocupa de los siguientes temas: sueldos de los trabajadores agricultores, restricciones laborales para infantes, regulaciones sobre el pago final o último pago, salario mínimo, horas extras, trabajadores de empacadoras, licencia parental y por embarazo, alojamientos de embarazo y de enfermería, sueldos prevalecientes, requisitos de

mantenimiento de registros, descanso y comida, tiempo para asistir a las actividades escolares de sus hijos y licencia por enfermedad y seguridad (DLI, **c, s.f.**).

ii) *Seguridad y Salud Ocupacional*. Ésta constituye lo que se conoce como OSHA Minnesota (MNOSHA), y será analizada dentro de un apartado posterior.

En cuanto al aparato jurídico sobre el DLI, se tiene lo siguiente:

1) Los Estatutos (*Statutes*) del estado de MN que regulan acerca de la Industria y la Labor, se ubican dentro de los capítulos **175** a **186** denominado *Labor, industry*. Este apartado tiene una diversidad enorme de temas de interés en el presente trabajo de investigación. Por citar ejemplos: el capítulo **175** se refiere al DLI, su subcapítulo 175.001 determina su creación, misión y organización entre otras cosas, además el subcapítulo 175.16 establece su división; el capítulo **176** trata de la compensación a los trabajadores; el capítulo **177** denominado “Normas laborales y sueldos”, contiene a su vez a la *Ley de Estándares Laborales Justos* (FLSA, por sus siglas en inglés) dentro de sus sub capítulos 177.21 al 177.35 y al mismo tiempo lo relativo a *Sueldos prevalentes* dentro de sus sub capítulos 177.41 al 177.44; el capítulo **179** abarca “Las relaciones laborales” y de las secciones 179.01 a la 179.17 se ubica la *Ley de relaciones laborales* (MLRA, por sus siglas en inglés), de la 179.18 a la 179.257 se encuentra la *Ley de la democracia del sindicato laboral* (MLUDA, por sus siglas en inglés), además de las reglas sobre huelgas o boicots prohibidos, entre otros temas; el capítulo **181** denominado “Empleo”, establece entre muchas otras cosas, lo relativo a pago de sueldos (sub secciones 181.01 a la 181.27), contratos de trabajo (181.55 – 181.57), pago de sueldos a cónyuge superviviente (181.58), la *Ley de igualdad salarial por trabajo igual* (181.66 – 181.72), deducciones salariales (181.79), madres lactantes (181.939), embarazos, licencias para padres y alojamientos (181.940 – 181.944) (The Office of the Revisor of the Statutes, **a**, 2018).

2) Las reglas administrativas (*Administrative Rules*) que para todo el DLI de MN comienzan desde el número 1300 y continúan de la siguiente manera 1301, 1302, 1303, 1305, 1306, 1307, 1309, 1311, 1322, 1323, 1325, 1330, 1335, 1341, 1346, 1350, 1360, 1361, 1370, **5200**, 5202, 5203, 5204, 5205, 5206, 5207, 5208, 5210, 5215, 5217 – 5227, 5229, 5231 y 7511 (The Office of the Revisor of the Statutes, **b, s.f.**).

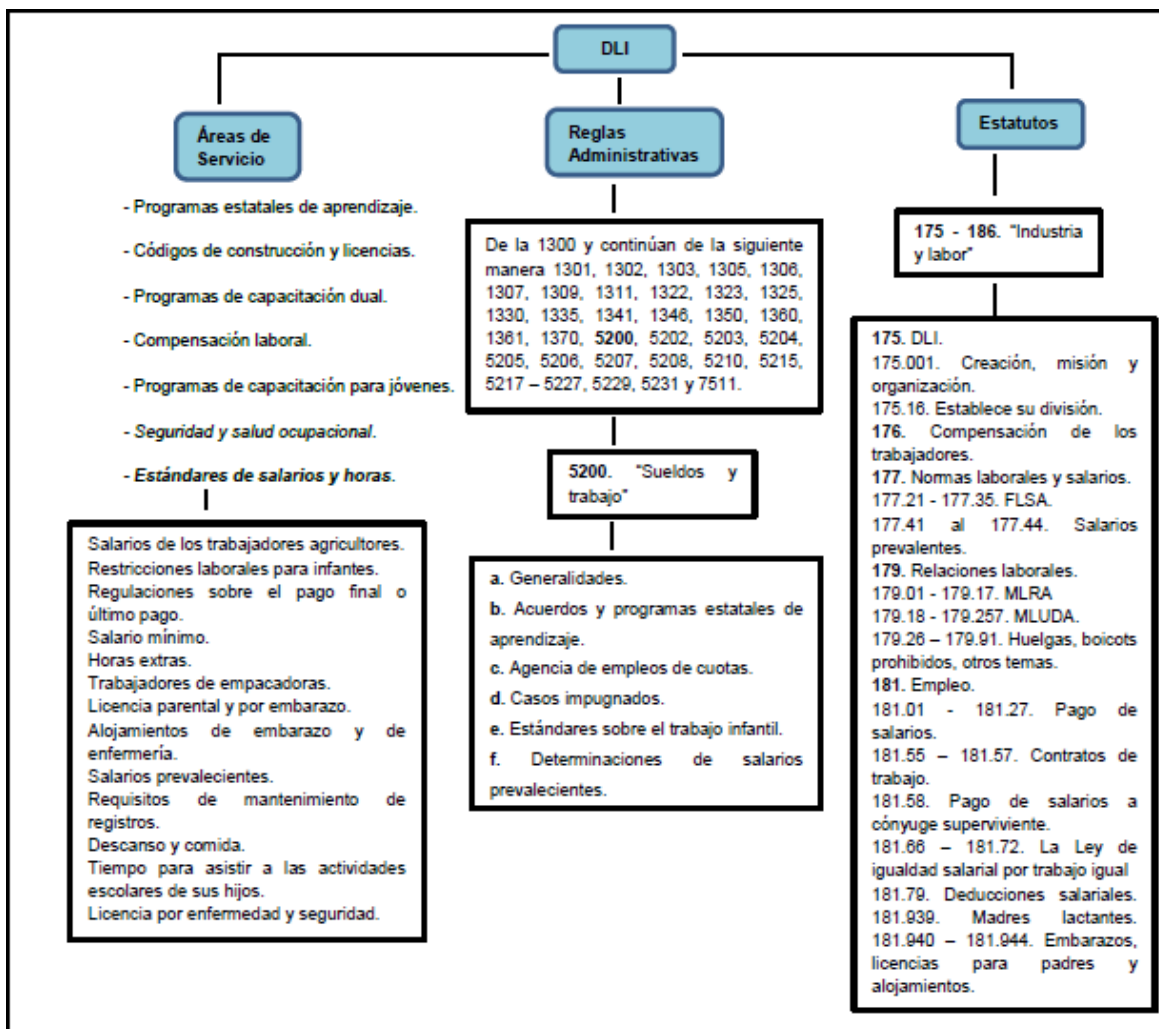
En relación a la presente investigación, se hace un enfoque en el capítulo **5200** (sueldos y trabajo), ya que establece las reglas sobre sueldos y trabajo, se divide de la siguiente

manera: **a.** Generalidades (sub capítulo 5200.0010 hasta el 5200.0280); **b.** Acuerdos y programas estatales de aprendizaje (5200.0290 hasta el 5200.0420); **c.** Agencia de empleos de cuotas (5200.0500 - 5200.0800); **d.** Casos impugnados (5200.0810 - 5200.0850); **e.** Estándares sobre el trabajo infantil (5200.0900 - 5200.0970); y **f.** Determinaciones de sueldos prevalecientes (5200.1000 - 5200.1120) (The Office of the Revisor of the Statutes, **c, s.f.**).

Hacer mención detallada del aparato jurídico es conveniente ya que como parte de la formación de abogado del autor, se requiere saber los derechos en materia laboral que podrían proteger a los trabajadores migrantes, mexicanos, irregulares en MN, EE.UU.; ubicar dichos derechos; y quienes son las entidades encargadas de su debido cumplimiento. Siendo este segmento parte importante del sub capítulo, y refuerza el apartado relativo al sistema jurídico del Common Law y las jerarquías de las normas en EE.UU.

A continuación, en el esquema 2 se muestra un resumen de la composición del DLI, sus reglas administrativas, estatutos y áreas de servicios, para una mejor comprensión.

Esquema 2. Áreas de servicio, Reglas Administrativas y Estatutos, del DLI.



Fuente: Elaboración propia con base en la Ley del estado de Minnesota (The Office of the Revisor of the Statutes, **d, s.f.**). Obtenida de la siguiente página de internet: <https://www.revisor.mn.gov/pubs/>

Ahora bien, yendo más lejos sobre los derechos en materia laboral, una vez ya dada a conocer su ubicación, a continuación se muestra el cuadro 7 en donde se abordan específicamente algunos ejemplos de tales derechos protegidos por el Departamento, dentro de los Estatutos del estado de MN, como en sus Reglas Administrativas, sin que esto signifique que sean los únicos derechos existentes, sino únicamente algunos de los más básicos, y que además podemos encontrar dentro de los instrumentos internacionales también.

Cuadro 7. Algunos de los derechos protegidos por el DLI y su ubicación dentro de la Ley del estado de Minnesota.

Derecho para el trabajador.	Ubicación en la Ley.
El empleador tiene prohibido hacer deducciones al sueldo del empleado por rupturas o pérdidas de herramientas o uniformes (hay excepciones). Cualquier deducción al sueldo debe ser autorizada por escrito por el empleador.	Apartado 5200.0090 y sección 177.24 FLSA.
Derecho de recibir el salario mínimo ⁶ por todas las horas que el empleador requiere que trabaje, incluyendo tiempo de preparación, cierre apertura del sitio de trabajo y las juntas requeridas. Los períodos de descanso de menos de 20 minutos no pueden deducirse del total de horas trabajadas.	Apartado 5200.0120.
El tiempo de descanso no es obligatorio, sin embargo se debe permitir tiempo para usar el baño más cercano cada 4 horas consecutivas de trabajo. Sin embargo, si se trabajan 8 horas consecutivas o más, se debe permitir tiempo suficiente para comer.	Sección 177.253 y 177.254 de la FLSA.
Derecho a pago de horas extras. Ningún empleador puede emplear a un empleado por una semana laboral de más de 48 horas, a menos que el empleado reciba una compensación por empleo superior a 48 horas en una semana laboral a una tasa de al menos 1-1 / 2 veces la tarifa regular en la que el empleado está empleado. El pago de horas extras se pagará a más tardar el día de pago inmediatamente después del día de pago normal para el período de pago en el que se ganó	Sección 177.25 FLSA. Apartado 5200.0150.
Derecho a la negociación colectiva, con sus empleadores a través de representantes de su elección para establecer sueldos u otras condiciones de trabajo más favorables.	Sección 177.35 FLSA

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley del estado de Minnesota (The Office of the Revisor of the Statutes, **d, s.f.**). Obtenida de la siguiente página de internet: <https://www.revisor.mn.gov/pubs/>

Hasta este momento se han presentado algunos de los derechos de los trabajadores que protege el DLI, además de su puntual ubicación en los distintos ordenamientos jurídicos del Estado; por ello es momento de profundizar en los tipos de protección o mecanismos existentes de los que se puede hacer uso, cuándo uno de estos derechos en materia laboral ha sido transgredido en contra de un empleado independientemente de su estatus migratorio.

De conformidad con la sección 177.32 de la FLSA de MN, cualquier acción realizada por parte del empleador que contravenga los derechos enlistados en esta misma sección, será razón suficiente para imponerle una multa, o de ser el caso, declararlo culpable de un delito menor e imponerle una pena (The Office of the Revisor of the Statutes, **b**, 2018).

Al respecto existen diversas penas, dependiendo la acción realizada que amerite una sanción; para explicar este punto únicamente se toma el ejemplo basado en un hecho común

⁶ El salario mínimo por hora para MN, es de 7 dólares con 87 centavos para “pequeño empleador” y de 9 dólares con 65 centavos para “gran empleador” (sección 177.24 FLSA).

ubicado dentro del trabajo de campo, en dónde el empleado está recibiendo un salario menor al tiempo trabajado, contrario a lo establecido en el apartado 5200.0150 de las Reglas Administrativas y de la sección 177.25 de la FLSA, ya mencionadas. Por lo tanto, de conformidad con lo estipulado por el numeral (7), subsección 1, de la sección 177.32⁷ de la FLSA, el empleador está incurriendo en un delito menor, tal como se observa a continuación:

“177.32 Penalidades.

Subdivisión 1. Un empleador que hace cualquiera de los siguientes es culpable de un delito menor:

(1)...

...

(7) paga o acuerda pagar sueldos a una tasa menor a la requerida en las secciones 177.21 a 177.44.

...” (The Office of the Revisor of the Statutes, **b**, 2018)

En este ejemplo, por un lado se tiene a un trabajador y al mismo tiempo un derecho que lo protege, por otro lado, a un empleador que incumple con las normas establecidas, en el ejemplo concreto el pago menor de las horas trabajadas. Ante esta situación, el DLI en primer lugar da la opción al empleado de presentar una queja (vía internet, por teléfono o en persona), independientemente de su estatus migratorio, para que el Departamento investigue las prácticas de su empleador relacionadas con los sueldos, las horas y otras condiciones de empleo de los empleados de MN (DLI, **d**, **s.f.**); de encontrar culpable al empleador, se pueden imponer multas e incluso declarar culpable de un delito menor e imponerle una pena, tal como muestra la citada sección.

De igual forma, de conformidad con las secciones 177.27 y 181.171 una persona (empleado), puede entablar una acción civil directamente ante un Tribunal de Distrito, para obtener reparación por una violación o violaciones. En el primero de los casos (177.27) las violaciones deben ser de una de las secciones 177.21 a la 177.44, y en el segundo de los casos (181.171) las violaciones deben ser de una de las secciones 181.02, 181.03, 181.031, 181.032, 181.08, 181.09, 181.10, 181.101, 181.11, 181.13, 181.14, 181.145 y 181.15. (The Office of the Revisor of the Statutes, **a**, 2018). Expuesto lo anterior se demuestra que no

⁷ “177.32. Penalties.

Subdivision 1. An employer who does any of the following is guilty of a misdemeanor:

(1)...

(7) pays or agrees to pay wages at a rate less than the rate required under sections 177.21 to 177.44;

...”

existe solamente un mecanismo legal para la protección de los derechos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN.

4.3. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Minnesota (MNOSHA).

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del estado de Minnesota (MNOSHA), en realidad es un plan estatal aprobado y supervisado por OSHA federal, quién además aporta hasta el 50% de los fondos para cada programa, pero administrado por el estado de MN (OSHA, **a**, 2016, p.9). La OSHA impulsa a los estados a crear y manejar sus propios programas de seguridad y salud ocupacionales.

El Plan Estatal de Minnesota se aplica a todos los lugares de empleo en el estado con excepción de los empleados del gobierno federal, el Servicio Postal de los EE. UU., y ciertas operaciones agrícolas (las relacionadas con el estándar de saneamiento de campo y los campos de trabajo temporal), que están sujetas a jurisdicción federal, entre otros (DOL, **b, s.f.**).

En MN, la MNOSHA se ubica como parte del DLI. De conformidad con la sección 182.655 de los Estatutos del estado, MNOSHA puede desarrollar sus propios estándares de seguridad y salud, siempre que sean al menos tan efectivos como los estándares federales de OSHA (The Office of the Revisor of the Statutes, **c**, 2018).

La MNOSHA al igual que la OSHA (federal), hace cumplir las regulaciones a través de inspecciones en el lugar de trabajo, responde a las quejas de los empleados, lleva a cabo investigaciones de accidentes y proporciona educación y asistencia técnica (DLI, **e, s.f.**). Las diferencias entre MNOSHA y OSHA Federal son pocas y son muy puntuales, por citar un solo ejemplo: Con respecto a los Límites de Exposición Permisibles (PEL, por sus siglas en inglés) regulados por la sección 1910.1000 denominada “Contaminantes del aire” del CFR título 29, en 1989, la OSHA federal revisó sus PEL bajo la sección 1910.1000, que MNOSHA adoptó. Aunque la OSHA federal ha vuelto a los PEL anteriores a 1989, MNOSHA aún aplica los PEL de 1989 para sustancias que no están cubiertas por normas separadas (DLI, **f, s.f.**). Es decir, la única diferencia observable en este ejemplo es la aplicación de una determinada regla de 1989, nada relevante para esta investigación, solo con el fin de demostrar las diferencias bastante específicas.

En cuanto al marco jurídico de MNOSHA ésta está regulada bajo las Reglas Administrativas (*Administrative Rules*) siguientes: 5205 (estándares de seguridad y salud ocupacional); 5206 (sustancias peligrosas; derecho de saber del empleado); 5207 (estándares para la construcción); 5208 (programa de reducción de accidentes y daños); 5210 (Administración de Seguridad y Salud); y 5215 (Revisión de Seguridad y Salud Ocupacional). El Capítulo 5205 se aplica solo a las ubicaciones generales de la industria. El Capítulo 5207 se aplica solo a ubicaciones de construcción. Los capítulos 5206, 5208 y 5210 se aplican tanto a la industria general como a las ubicaciones de construcción (The Office of the Revisor of the Statutes, 2008).

Con respecto a los Estatutos (*Statutes*), MNOSHA se encuentra ubicada en el capítulo **182** conocido como la *Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1973* (182.01 - 182.676). En la sección 182.653 se ubican los derechos y deberes de los empleadores, mientras que en la 182.654, los de los empleados. La sección 182.6575 “exención prohibida” establece que ningún empleador puede solicitar o exigir a ningún empleado que renuncie a sus derechos bajo el capítulo 182 o bajo las normas de seguridad y salud ocupacional adoptadas de conformidad en el mismo capítulo (The Office of the Revisor of the Statutes, **d**, 2018).

En tal sentido, en el cuadro 8 se enlistan algunos de los derechos laborales protegidos bajo la jurisdicción de MNOSHA y su ubicación dentro de la normativa del estado.

Cuadro 8. Muestra algunos de los derechos protegidos por MNOSHA y su ubicación dentro de la Ley.

Derecho para el trabajador.	Ubicación en la Ley.
Derecho a un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que puedan causar la muerte, lesiones o enfermedades.	Sección 182.653
Derecho a que el empleador proporcione la información al empleado sobre los productos químicos peligrosos, agentes físicos dañinos y agentes infecciosos a los que éste se encuentra expuesto en el trabajo.	Sección 182.653
Derecho a rehusar llevar a cabo una tarea laboral si cree que esa tarea o el equipo lo pondrán inmediatamente a riesgo de muerte o de una lesión física grave.	Sección 182.654
Recibir información y capacitación, en su idioma, sobre los peligros y métodos para evitar lesiones y las normas de la OSHA que rigen su lugar de trabajo.	Sección 182.653
Presentar una denuncia ante la OSHA si el empleador ha tomado represalias en su contra por haber solicitado una inspección o por haber ejercido cualquiera de los otros derechos que confiere la Ley OSHA.	Sección 182.659 y 182.669

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley del estado de Minnesota, 2018 (The Office of the Revisor of the Statutes, **d**, s.f.). Obtenida de la siguiente página de internet: <https://www.revisor.mn.gov/pubs/>

Ahora bien, se muestran los mecanismos con los que cuenta el trabajador al cual se le han violentado sus derechos protegido por OSHA, independientemente de su estatus migratorio, aunque cabe aclarar que los instrumentos con los que se cuenta y la forma de accionarlos son bastante semejantes a los de la división de ESH.

De conformidad con la sección 182.669 cualquier empleado que crea que ha sido despedido o discriminado porque ha ejercido cualquier derecho autorizado según las disposiciones de las secciones 182.65 a 182.674, puede, dentro de los 30 días posteriores a la supuesta acción, presentar una queja ante MNOSHA. Posteriormente se inicia un proceso interno en el que se delibera si existió o no tal violación a los derechos del trabajador, el juez de derecho administrativo puede ordenar el pago al empleado de pago retroactivo y daños compensatorios.

Cabe aclarar que depende el caso, se puede ordenar la reconstrucción del empleado, la restitución de la posición anterior del empleado, los beneficios adicionales y derechos de antigüedad, u otro alivio apropiado; además, el juez de derecho administrativo puede ordenar el pago, al comisionado o al empleado, de los costos, desembolsos, honorarios de los testigos y honorarios de abogados. Por otra parte, el empleado puede entablar una acción privada de manera directa en el Tribunal de Distrito para obtener reparación, sin tener que acudir primeramente ante MNOSHA (The Office of the Revisor of the Statutes, e, 2018).

Existen dos posibilidades para hacer frente a una situación de transgresión de derechos en materia laboral por parte de un empleador hacia un empleado: **i.** Presentar una queja a través de MNOSHA como una primera instancia; y **ii.** Acudir al Tribunal de Distrito de forma directa sin tener que acudir ante MNOSHA. Lo mismo ocurría con la ESH, que otorga ambas posibilidades como mecanismos de protección ante la violación a algún derecho en materia laboral de los trabajadores.

Es importante señalar que independientemente de las acciones que el empleado puede emprender en contra de alguna violación a sus derechos por parte del empleador, además existen diversas sanciones como condena para el empleador, por el incumplimiento de las normas establecidas, dichas sanciones dependen del tipo de infracción que éste haya cometido. Éstas están reguladas en las secciones 182.666 y 182.667, denominadas respectivamente “Penalidades” y “Penalidades criminales”, de los estatutos de MN, las

cuales están clasificadas en violaciones voluntarias o repetidas, violaciones no graves y violaciones graves (The Office of the Revisor of the Statutes, **f**, 2018).

A continuación, para dejar claro lo arriba expuesto, se cita un ejemplo basado en un acontecimiento muy común en la práctica descubierto en el trabajo de campo realizado en MN, que es el hecho de que un empleador no proporciona a sus empleados, condiciones de empleo y un lugar de empleo libre de peligros que causen o puedan causar la muerte o lesiones graves o daños a sus empleados, contraviniendo así lo establecido en la sección 182.653, subdivisión 2, de los estatutos de MN. Por lo que el empleador se hace acreedor a una pena de conformidad con la sección 182.667 de los mismos estatutos, el cual se cita a continuación:

“182.667⁸. Penalidades criminales.

Subdivisión 1...

Subdivisión 2. Cualquier empleador que intencional o repetidamente viole los requisitos de la sección 182.653, cualquier norma de seguridad y salud promulgada bajo este capítulo, cualquier regla existente promulgada por el departamento, puede ser castigada con una multa de no más de \$ 70,000 o con encarcelamiento por no más de seis meses o por ambos...

Subdivisión 3...” (The Office of the Revisor of the Statutes, **f**, 2018).

En resumen, por un lado existen trabajadores y derechos en material laboral que los protegen. Por el otro, si un empleador o cualquier persona, transgrede dichos derechos laborales, o si el empleado es despedido o discriminado por hacer uso de sus derechos, éste independientemente de su estatus migratorio puede presentar una queja ante MNOSHA por el incumplimiento de dichos derechos o directamente entablar una acción privada en el Tribunal de Distrito para obtener una reparación. El presente proyecto de investigación se enfoca únicamente en la primera alternativa.

Si se determina que existieron transgresiones a los derechos laborales del trabajador, se le otorgará cierto tipo de compensación a éste, y de forma simultánea, el empleador o la

⁸ 182.667 Criminal penalties.

Subdivision 1....

Subd. 2. Any employer who willfully or repeatedly violates the requirements of section 182.653, any safety and health standard promulgated under this chapter, any existing rule promulgated by the department, may be punished by a fine of not more than \$70,000 or by imprisonment for not more than six months or by both...

Subd. 3...

...”

persona que transgredió los derechos laborales también es acreedor a una sanción que puede ser multa o encarcelamiento dependiendo del grado de infracción.

4.4. Departamento de Derechos Humanos de MN (MDHR).

El Departamento de Derechos Humanos de Minnesota (MDHR por sus siglas en inglés), es una agencia neutral del estado que investiga quejas de discriminación ilegal basada en 13 razones distintas que son: raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, estado marital, incapacidad, asistencia pública, edad, orientación sexual, estado familiar y actividad en la comisión local de derechos humanos. Además, dichas clases están protegidas en determinadas áreas, como empleo, vivienda, acomodos públicos, servicios públicos, educación, crédito y negocios (Minnesota Department of Human Rights [MDHR], **a**, 2011).

Respecto al interés en esta investigación, se enfoca en la discriminación en el área protegida del empleo, basada en origen nacional, que es el punto exacto en dónde un migrante, mexicano, irregular se ubica. Un ejemplo es trabajar horas extras sin paga por no haber nacido en EE.UU. ya que la Ley de Derechos Humanos de Minnesota (MDHRA, por sus siglas en inglés), protege los derechos de todas las personas en Minnesota, que tengan documentos o no para comprobar que son elegibles para trabajar en EE.UU. (MDHR, **b**, 2011).

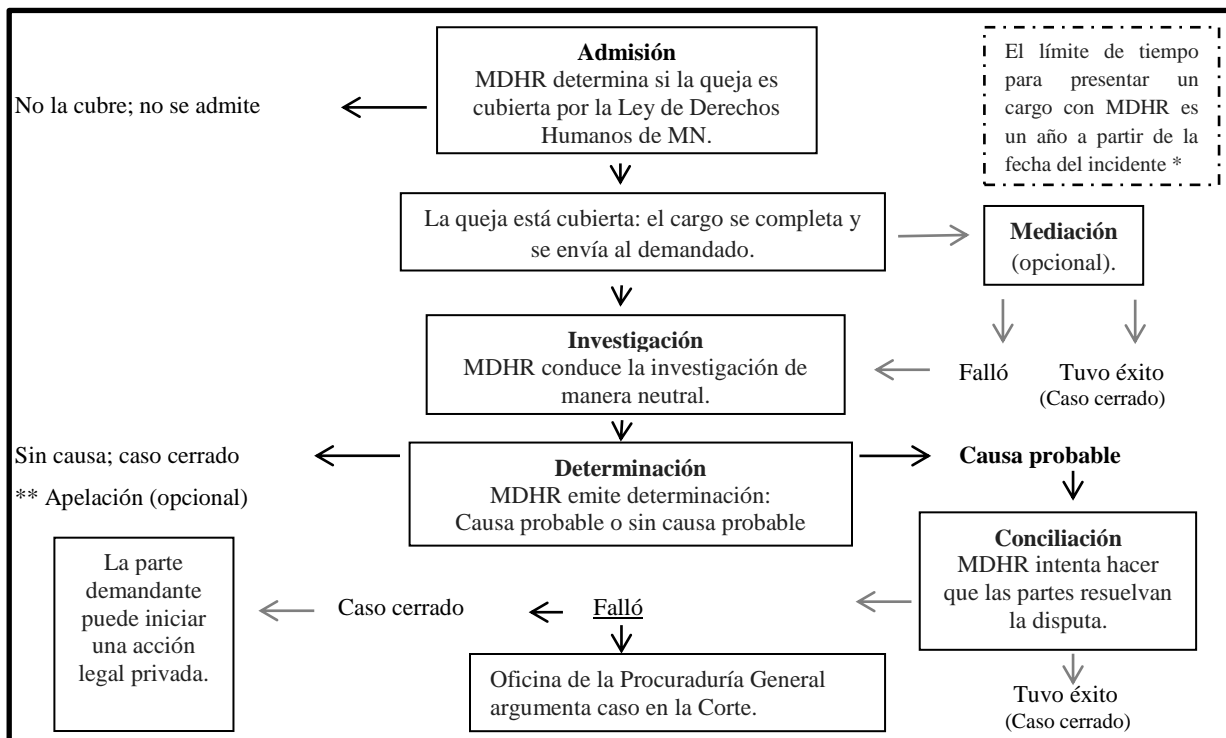
En realidad, tal como se puede apreciar, las funciones de este Departamento suenan bastante similares a las de la EEOC ya expuesta, salvo algunas diferencias cómo por ejemplo, el marco jurídico que le permite su actuación a la EEOC, es mucho mayor que el del MDHR, que solamente aplica la MDRHA, y que la EEOC solamente recibirá asuntos que se relacionen con negocios o empresas que cuenten mínimamente con 15 empleados.

Aunado a que cómo se mencionó, la EEOC es una agencia federal pero también cuenta con representaciones estatales, mientras que el MDHR es una agencia estatal, y ambas reciben quejas por discriminación basada en el origen nacional en el área protegida del empleo, pero para evitar duplicidad de asuntos y optimizar los recursos, las agencias están coordinadas para que solamente una de ellas atienda el caso presentado ante las dos, es decir, bajo ninguna circunstancia ambas instituciones investigaran la misma denuncia.

Con respecto al marco jurídico del MDHR, se detalla que ésta está regulado bajo el capítulo 5000 de las Reglas Administrativas y el estatuto 363A, que es en si la MDHRA, y se conforma de la siguiente manera: Citaciones generales (363A.01 – 363A.07), prácticas discriminatorias injustas (363A.08 – 363A.19), exenciones a prácticas discriminatorias injustas (363A.20 – 363A.26), procedimientos y acciones legales (363A.27 – 364A.35), requisitos de conformidad (363A.36 – 363A.44) (The Office of the Revisor of the Statutes, e, s.f.).

Finalmente, en cuanto al mecanismo de protección que el migrante irregular puede accionar ante discriminación en el empleo en su contra con base en su origen nacional, es semejante a los operantes para el DLI (ESH y MNOSHA), es decir, puede presentar una queja ante el Departamento y continuar con el procedimiento que también es similar; por lo que a continuación se expone el esquema 3, en donde se muestra el proceso para el manejo de quejas ante el MDHR.

Esquema 3. MDHR. Proceso para el manejo de quejas ante el MDHR.



Fuente: Cuadro obtenido de la página de internet del MDHR, (MDHR, 2012). Dirección electrónica: https://mn.gov/mdhr/assets/MDHR%20Handling%20process%20tagged_tcm1061-350437.pdf con una traducción propia del autor de la versión en idioma inglés al español.

Con respecto al esquema arriba expuesto, se hacen las siguientes aclaraciones: **i)** La parte demandante puede decidir continuar su cargo en el Tribunal de Distrito en cualquier momento durante este proceso, retirando su (s) cargo (s); MDHR cerrará su caso en este momento; **ii)** No se requiere representación legal, sin embargo, cualquiera de las partes puede elegir tener a su abogado presente en cualquier procedimiento ante el departamento, y; **iii)** Cualquiera de las partes puede apelar la determinación, si ésta es exitosa el caso regresa a investigación, de lo contrario la determinación del caso no cambiará.

4.5. Consulado de México en Saint Paul, Minnesota.

El Consulado de México en MN, no constituye una autoridad propia del estado de MN, ni mucho menos de EE.UU., no ejerce de manera directa sobre ningún empleador en MN, alguna medida coercitiva o sancionadora, para obtener la reparación de algún derecho humano en materia laboral que se haya vulnerado en contra de un migrante mexicano, irregular; sin embargo, cuenta con mecanismos para procurar proteger los mencionados derechos laborales del migrante. Muchas veces los trabajadores migrantes, mexicanos, irregulares, que han sufrido alguna vulneración a sus derechos humanos en materia laboral, se acercan a pedir un primer auxilio allí.

El Consulado constituye una oficina consular cuyas funciones se rigen bajo la Convención de Viena sobre relaciones Consulares de 1963, de la cual tanto México como EE.UU., forman parte. Hay un consulado ubicado en la ciudad de Saint Paul, MN, el cual presta atención a la comunidad de migrantes mexicanos independientemente de sus estatus migratorio, que se encuentren radicados en este estado, así como en Dakota del Norte, Dakota del Sur y en algunos condados del estado de Wisconsin (Consulado de México en Saint Paul, 2018).

Los servicios que debe brindar cualquier Consulado son: el área de documentación; orientación en caso de violación de derechos humanos por parte de las autoridades en el exterior; atención jurídica a través de los Programa de Asistencia Jurídica a través de Asesorías Legales Externas (PALE), así como de socios del Consulado; asesoría legal gratuita de orientación y consejería en materia laboral y la organización de la Semana sobre Derechos Laborales (SDL) (Consulado General de México en Los Ángeles, s.f.).

Concretamente, en la asesoría en materia laboral se encuentran los siguientes: **a.** Consultas generales sobre los derechos laborales de los nacionales mexicanos, **b.** Asistencia mediante la línea laboral, **c.** Consultas sobre accidentes de trabajo, **d.** Consultas sobre riesgos de seguridad en el empleo, **e.** Información general sobre dudas y preguntas referentes al ámbito laboral (Consulado General de México en Los Ángeles, **s.f.**).

Cabe mencionar que el PALE, es un programa que comenzó como asesorías legales externas en el año de 1998 y fueron institucionalizadas para el año 2000, bajo el nombre de Programa de Asistencia y Asesorías Legales Externas, en materia jurídica a mexicanos en EE.UU. A través del PALE, los Consulados de México en EE.UU., reciben recursos extraordinarios, para suscribir contratos con abogados y/o firmas legales con el propósito de brindar orientación, asesoría y/o representación legal hacia los connacionales que viven en EE.UU., en las ramas del derecho estadounidense: administrativo, civil, familiar, laboral, migratorio, penal y derechos humanos. (Consulado de México en Fresno, **s.f.**).

De todo lo anteriormente señalado, se infiere que la ayuda que debe prestar cualquier Consulado a los migrantes mexicanos en general, sobre asuntos de violaciones a sus derechos humanos en materia laboral, básicamente consiste en orientaciones, asesorías, asistencias, consultas e información, nada más. Sin embargo esto constituye en muchas ocasiones el primer paso que posibilita que los migrantes mexicanos irregulares posteriormente acudan o sean directamente canalizados con una autoridad propia de EE.UU., ya sea federal o estatal, o con un abogado experto en la materia que sabrá que hacer en cada caso en particular.

4.5.1. Marco Jurídico de la Protección Consular mexicana en EE.UU.

Este apartado deviene importante ya que permite aclarar la razón y muestra los fundamentos jurídicos por los cuales el Consulado, pese a no ser una autoridad de EE.UU., está facultada para poder actuar ante determinadas situaciones a través de la denominada Protección Consular.

Para comenzar, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), de México, a través de su portal de internet manifiesta que no existe una definición jurídica que haya sido adoptada

de manera internacional entre la comunidad de naciones, sobre el concepto de protección consular; sin embargo, la Secretaría con base en su práctica la considera como:

“El conjunto de acciones (gestiones y buenos oficios, mediación y conciliación, entre otras) que realizan los funcionarios de las representaciones de México en el exterior para salvaguardar los intereses y el pleno ejercicio de los derechos de los mexicanos en el extranjero, de conformidad con los principios del derecho internacional, las leyes y reglamentos del país en donde se solicita la protección y la legislación nacional” (Secretaría de Relaciones Exteriores [SRE], s.f., p.3).

De la anterior definición se desprende que los mexicanos en el extranjero, sin importar su calidad migratoria, cuentan con cierta protección otorgada por su propio gobierno dentro de otro país, en el caso concreto EE.UU.; sin que se excluya por supuesto a los mecanismos de protección de los derechos laborales, los cuales el Consulado busca salvaguardar con base en los principios de derecho internacional y la legislación del país en donde se solicita la protección y su legislación.

Para salvaguardar tales derechos, además de la Convención de Viena, la Protección Consular se encuentra regulada en diversos ordenamientos normativos, tanto de Derecho Internacional como de Derecho Interno (SRE, s.f., pp. 4-6), destacando los siguientes:

1. Ordenamientos Jurídicos Internacionales – Multilaterales.

i. Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961).

ii. Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963).

iii. DUDH (1948), sobre ésta, ya se detalló además dentro de otro apartado, cuáles son las bases jurídicas que protegen a los derechos humanos en materia laboral concretamente.

2. Ordenamientos Jurídicos Internacionales – Bilaterales.

i. Convención Consular México – Estados Unidos (1942).

3. Ordenamientos del Derecho Interno.

4.5.2. Acuerdos concretos entre el Consulado y algunas autoridades de MN.

Además del marco jurídico internacional e interno, como base para la protección de los derechos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN, existen los denominados *Arreglos bilaterales*, mismos que se enuncian a continuación:

- i. Arreglo por el que se establece un entendimiento entre el Consulado de los Estados Unidos Mexicanos en Saint Paul, Minnesota y la División de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, oficina del distrito de Minneapolis, del 29 de agosto de 2016 con duración prevista de 3 años, (Consulado de México en Saint Paul, 2016), y;
- ii. Arreglo que establece una alianza entre el Consulado de México en Saint Paul, Minnesota y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo e Industria del Estado de Minnesota, del 1 de septiembre de 2017 con duración prevista de 3 años (Consulado de México en Saint Paul, 2017).

En efecto, estos documentos tal y como su nombre lo indica son arreglos, que establecen alianzas y entendimientos entre el Consulado de México en Saint Paul y el gobierno de EE.UU., tanto a nivel federal a través de la WHD, del DOL, como a nivel estatal a través de MNOSHA, del DLI. Los arreglos, están enfocados en temas de derechos laborales y de forma concreta en trabajar de manera conjunta en la capacitación y educación de todos los trabajadores mexicanos en EE.UU., para promover el conocimiento de sus derechos laborales con base en las leyes federales y estatales, y con ello evitar vulneraciones a los mismos.

Es importante decir que éste tipo de arreglos existen a nivel federal de ambos gobiernos, es decir entre la SRE y el DOL, además entre las representaciones consulares mexicanas en EE.UU., y los gobiernos estatales de EE.UU. Sin embargo, entre el clima político que se vive actualmente, de conformidad con información obtenida de primera mano con personal del Consulado de México en MN, existen algunos estados que ya no han revalidado nuevamente tales alianzas en los últimos años, cuyo caso no es el del estado de MN, afortunadamente.

Para concluir lo referente a la protección jurídica a nivel estatal (MN) de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares, existe una variedad de leyes a nivel estatal que protegen los derechos en materia laboral de todos los trabajadores; por ejemplo la Ley de Estándares Laborales Justos, Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1973, Ley de Derechos Humanos de Minnesota, por mencionar algunas. Afortunadamente en ninguna de estas leyes, se hace exclusión de ninguno de sus derechos hacia algún migrante irregular.

Aparte de los derechos, también se presentaron los procedimientos o mecanismos que se pueden activar para hacer valer alguno de los derechos laborales cuando estos han sido violentados por parte del empleador. Para esto, básicamente son tres las instituciones analizadas a nivel estatal que son el DLI (MNOSHA y ESH) y MDHR, los cuales tienen un procedimiento similar de presentación de queja o denuncia para comenzar con el mecanismo de protección de los derechos, seguida de un proceso interno de investigación, y de ser el caso, algunas agencias pueden determinar alguna sanción para el perpetrador así como una compensación para el perpetrado. Sin que esta sea la única vía de acceso a la justicia, porque cómo bien se mencionó, también se puede acudir de forma directa ante el Tribunal de Distrito, del cual únicamente se hace mención porque no corresponde a esta investigación.

Además, también se expuso la protección y ayuda que brinda el Consulado dentro de las limitaciones que tiene por ley, a los migrantes irregulares que hayan sufrido alguna violación a sus derechos en materia laboral y que si bien es cierto no es una autoridad competente para interponer obligaciones a los empleadores en MN, no cabe duda que si constituye un tipo de mecanismo de protección.

CAPÍTULO III. MIGRACIÓN DE MÉXICO A MINNESOTA, EE.UU.

Introducción.

El presente apartado en primer lugar se enfoca en el movimiento migratorio que involucra a EE.UU. y a México con la intención de reforzar lo que ya es conocido, que es el hecho de que la mayor inmigración de personas que recibe EE.UU., es la de nacionalidad mexicana, y a su vez, la gran mayoría de los mexicanos que abandonan México y deciden migrar hacia otro país, lo hacen hacia la nación vecina del norte.

Para esto, se expondrán datos y cifras que muestren este fenómeno inmigratorio en EE.UU., luego la emigración de los mexicanos principalmente hacia EE.UU., esto con la intención de generar un contexto y una gran visión de la migración entre ambos países basados en números recientes.

De manera posterior se hace un enfoque directo al estado de MN, dentro de EE.UU., con el fin de demostrar que MN se está volviendo un nuevo lugar de destino directo para la comunidad migrante mexicana en EE.UU. y que además, en un futuro mediano según el análisis del autor, será el principal destino de la región. Por lo que en este estado se torna sumamente importante comenzar a esparcir el conocimiento y la cultura sobre la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares.

Inicialmente se hará un detallado análisis de lo que es el estado de MN, a través de una descripción general, el Consulado de México en MN que sirve para reforzar las ideas que se exponen, las organizaciones de la sociedad civil en el estado que tienen una gran importancia para los migrantes.

De forma subsecuente, se da paso a las cifras y datos de los mexicanos radicando en MN, las razones del movimiento de éstos en las últimas décadas hacia aquél estado, que pese a no ser considerado como un lugar de destino tradicional e histórico para los migrantes mexicanos, se han dado traslados internos o bien de forma directa, hacia MN como un nuevo destino, se exponen un análisis de las razones por las cuales se cree que el estado de MN se ha convertido ya en un territorio titular e importantísimo en un futuro inmediato para México en materia de migración y se remata con las principales labores a las que se dedican los migrantes mexicanos irregulares en MN.

Para terminar, después de todo lo anteriormente expuesto, se concluirá con la exposición teórica basada en algunos casos reales de las transgresiones de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos, irregulares en MN, lo cual guarda relación directa con el objetivo particular: destacar las formas en las que se violentan los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN.

1. Migración México – EE.UU.

Como es bien sabido, el corredor migratorio México – EE.UU. es el que ocupa el primer lugar a nivel mundial y también es el más peligroso del continente. Según el informe de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), citado por la BBC, que afirma que por este corredor pasan 12,2 millones de inmigrantes al año, lo que significa el 6% mundial (BBC, 2015), en su mayoría procedentes de México y países centroamericanos, como El Salvador, Guatemala y Honduras, sin embargo gente de otros países del mundo también lo utiliza para cruzar.

1.1. Estados Unidos de América (EE.UU.).

Este país es el que recibe la mayor cantidad de migrantes al año, con base en el más reciente reporte del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (ONU DAES), citado por la BBC, casi el 20% del total del flujo migratorio mundial en los últimos 25 años se asentó en aquél país, llegando a un total de 46,6 millones de personas inmigrantes para el 2015 (BBC, 2017).

Para reforzar la idea anterior, el cuadro 9 contiene a los 10 países que albergan la mayor cantidad de inmigrantes en 25 años, entre 1990 y 2015, en el cual se refleja que EE.UU. es por muchos millones de personas más, el primer lugar con la mayor cantidad de inmigrantes, seguido por Alemania, país que únicamente alberga casi una cuarta parte (25%) de lo que alberga EE.UU., y que inclusive la cantidad de éste sigue siendo mayor en comparación con la cantidad de inmigrantes en Alemania, Rusia, Arabia Saudita y Reino Unido juntos.

Cuadro 9. Países que albergan a la mayor cantidad de inmigrantes en los últimos 25 años (en millones de personas).

País	1990	1995	2000	2005	2010	2015
EE.UU.	23,3	28,5	34,8	39,3	44,2	46,6
Alemania	5,9	7,5	9	10,3	11,6	12
Rusia	11,5	11,9	11,9	11,7	11,2	11,6
Arabia Saudita	5	5,1	5,3	6,5	8,4	10,2
Reino Unido	3,7	4,2	4,7	5,9	7,6	8,5
Emiratos Árabes Unidos	1,8	1,8	2,4	3,3	7,3	8,1
Canadá	4,3	4,9	5,5	6,1	7	7,8
Francia	5,9	6,1	6,3	6,7	7,2	7,8
Australia	4	4,2	4,4	4,9	5,9	6,8
España	4,1	4,1	4,1	4,1	6,3	5,9

Fuente: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (ONU DAES), citado por la BBC (2017). Obtenido de la siguiente página de internet: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-39059460>

Otro dato de interés acerca de la inmigración en los EE.UU. es que según el informe del Pew Research Center (PRC) llamado “How the U.S. Hispanic population is changing”, presentado en septiembre del 2017, la población de origen hispano en EE.UU. alcanzó un nuevo récord en 2016 con 57,5 millones de personas, de los cuales 35,7 millones son de origen mexicano (Flores, 2017). En efecto, estamos hablando del 62% de la población de origen hispano de aquel país y que además representan aproximadamente el 11% de la población total estadounidense tomando como base la cifra de 325 millones de habitantes, colocando a México como el país de origen con mayor número de residentes en EE.UU.

Aunque cabe aclarar que el informe del PRC no especifica la cantidad de mexicanos que son inmigrantes, o cuántos son hijos de mexicanos nacidos en EE.UU. o si son de origen mexicano pero de 3ª generación. Al respecto el Consejo Nacional de Población (CONAPO) manejaba las siguientes cifras para el año 2010: alrededor de 11.9 millones de mexicanos son inmigrantes, 11.2 millones son descendientes de los inmigrantes pero ya son nacidos en

EE.UU. a lo que se le denomina “segunda generación” y 9.9 millones también son nacidos en EE.UU. pero de “tercera generación”, dando una cifra total de poco más de 33 millones de personas de origen mexicano radicando en EE.UU. (Uribe, Ramírez, y Labarthe, 2012).

Ahora bien, con respecto a los lugares de destino de los inmigrantes mexicanos en EE.UU., en términos numéricos el estado que se encuentra más ocupado por personas de origen mexicano es sin duda California, seguido de Texas y Arizona, aunque en términos porcentuales, sorpresivamente el estado que ocupa el lugar número uno cargado de inmigrantes mexicanos con respecto al total de la población de origen hispano es el estado de Idaho.

Para dejar en claro esta situación, a continuación se exponen dentro del cuadro 10, los seis estados con mayor población de origen hispano, y la relación que ocupan esos mismos estados con respecto al total de las personas de origen mexicano que radican allí, además del estado de Idaho que pese a ocupar el puesto número treinta y tres de EE.UU. con personas de origen hispano viviendo ahí, 91% de esos hispanos son de origen mexicano, lo que lo coloca como ya fue mencionado, en el estado número uno con población de mexicanos radicados allí, con respecto al total de la población de origen hispano.

Cuadro 10. Seis estados de EE.UU. con la mayor cantidad de población de origen hispano y la relación de estos mismos estados en cuanto a la cantidad de personas de origen mexicano radicando allí, más el estado de Idaho.

Estado con mayor población hispana.	Lugar que ocupa el estado respecto a toda la Unión Americana.	Total de población de origen hispano.	Porcentaje de mexicanos dentro de esa población hispana.	Total de población de origen mexicano.	Lugar que ocupa el estado respecto al porcentaje de la población de origen mexicano en relación a la población de origen hispano.
California	1°	14,991,000	84%	12,592,440	#5
Texas	2°	10,405,000	87%	9,052,350	#3
Florida	3°	4,790,000	14%	670,600	#41
Nueva York	4°	3,668,000	14%	513,520	#44
Illinois	5°	2,153,000	80%	1,722,400	#8

Arizona	6°	2,056,000	90%	1,850,400	#2
Idaho	33°	198,000	91%	180,180	#1

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del PRC Hispanic trends. *Demographic and Economic Profiles of Hispanics by State and County, 2014. Latinos as percent of population, by state* (PRC Hispanic trends, 2014).

En resumen, EE.UU. es el país que recibe la mayor cantidad de inmigrantes en el mundo entero, y dentro de esos inmigrantes, la mayoría son de origen mexicano, además el estado con la mayor cantidad de personas de origen hispano y al mismo tiempo la mayor cantidad de personas de origen mexicano es California sin embargo en términos porcentuales el estado de Idaho es el que tiene a la mayor cantidad de personas de origen mexicano en relación a la cantidad total de personas de origen hispano que radican allí. El estado de MN no figura en la lista.

1.2. Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte México, según datos del mismo reporte de ONU DAES, ahora citado por el CONAPO, ocupó el segundo lugar mundial de expulsión de migrantes, con la cantidad de 12,3 millones de personas durante 25 años, de 1990 al 2015, solamente por debajo de la India que contó con 15,5 millones de emigrantes durante el mismo periodo (Consejo Nacional de Población [CONAPO], **a, s.f.**). Dicho sea de paso 98% de esos migrantes mexicanos emigran hacia EE.UU. mientras que apenas 0.8% lo hace para Canadá y 0.4% a España (La Jornada, 2018).

Ahora bien, se considera pertinente hacer la aclaración de que según datos del Banco Mundial (BM), la población total de India para el año 2017 fue de aproximadamente 1,339,180, 000 (un mil trescientos treinta y nueve millones, ciento ochenta mil personas), mientras que la población aproximada de México para el mismo año fue de 129,163,000 (ciento veintinueve millones, ciento sesenta y tres mil personas) (Banco Mundial [BM], 2018), lo que significa en términos porcentuales que de México emigró el 9.5% de su población en 25 años, mientras que de India fue apenas el 1.1%, un dato sobre el cuál no se profundiza más pero es importante tenerlo en cuenta.

A continuación, se hace un listado de los estados de la república mexicana que arrojan mayor cantidad de emigrantes hacia EE.UU. los cuales según datos del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME), dependiente de la SRE, para el año 2016 con base en las matrículas consulares los 10 principales estados en orden son los siguientes: Michoacán, Guerrero, Guanajuato, Jalisco, Puebla, Oaxaca, Ciudad de México, Veracruz, Estado de México y San Luis Potosí (SRE, 2016).

Cabe hacer la aclaración de que el certificado de matrícula consular es un documento oficial de identidad emitido por el gobierno de México para registrar a sus ciudadanos en el exterior que así lo deseen (SRE, 2016) y que decidan acercarse a cualquiera de los 50 Consulados en EE.UU. independientemente de su estatus migratorio, razones por la cuales dicha matrícula no significa un número exacto de las personas de origen mexicano que se encuentren en EE.UU. ni mucho menos de los migrantes irregulares, sin embargo si puede ser considerado como un número aproximado para fines estadísticos.

Dicho lo anterior, el Consulado de México ubicado en la ciudad de Saint Paul, MN, sobre el cual se profundizará más adelante, del año 2011 al año 2016 registró la expedición de un total de 7,730 matrículas consulares, de las cuales los 10 primeros lugares corresponden en ese orden, a los siguientes estados: Puebla con 1023, Morelos con 998, Veracruz con 762, Oaxaca con 588, Guerrero con 573, Michoacán con 512, Ciudad de México con 454, Estado de México con 417, Guanajuato con 390 y Jalisco con 288 (SRE, 2016).

Se concluye diciendo que México es el segundo país en todo el mundo que envió más migrantes hacia el exterior de 1990 a 2015, solamente después de India, lo cual es relativo porque en términos porcentuales nuestro país envió casi el 10% de su población mientras que de India fue aproximadamente el 1%.

Otro dato a tener en cuenta es que la gente proveniente del estado de Puebla y asentada en el estado de MN, hasta el año 2016 ocupó el primer lugar en la expedición de matrículas consulares en este estado, solamente por encima del estado de Morelos por 25 personas de diferencia, lo cual resulta bastante relevante porque el estado de Morelos no aparece dentro de los 10 principales estados emisores de migrantes de acuerdo con los datos del IME, sin embargo es el segundo con la población mayor de migrantes en MN.

2. El estado de Minnesota

El estado de Minnesota, conocido como “la tierra de los diez mil lagos” forma parte de EE.UU. Fue admitido en la Unión Americana como el estado número 32 el 11 de mayo de 1858 (History, 2010). Minnesota limita con Canadá en el norte; Iowa en el sur; Lago Superior y Wisconsin en el este; y Dakota del Norte y del Sur en el oeste. Se encuentra en la región Medio Oeste, división Centro Noroeste, en la Zona de los Grandes Lagos, específicamente alberga el famoso Lago Superior. Su capital es Saint Paul y las ciudades más grandes son Minneapolis, Rochester, Duluth y Bloomington (Explore Minnesota, **s.f.**).

Acerca de su población de más de cinco millones de personas, proviene de los canadienses y los nuevos ingleses de ascendencia inglesa, escocesa y escocesa-irlandesa que se establecieron por primera vez en Minnesota a principios del siglo XIX. Posteriormente, los primeros grandes grupos de inmigrantes en la segunda mitad del siglo XIX fueron alemanes, suecos y noruegos. Finalmente desde mediados de la década de 1970, los inmigrantes hispanos, asiáticos y africanos han estado llegando a los centros urbanos y regionales del estado. Los refugiados vietnamitas, laosianos, camboyanos y hmong emigraron al área de Twin Cities a partir de finales de los años setenta. De hecho, Minnesota tiene una de las mayores poblaciones de Hmong en los Estados Unidos (Adams y Gustafson, 2018).

2.1. Minnesota como un lugar para vivir.

Según el *US News & World Report*, citado por El Minnesota de Hoy, en marzo de 2017 publicó un estudio que clasifica a MN como el tercer mejor Estado de la nación basándose principalmente en indicadores tales como grandes oportunidades económicas, en educación, de la mejor infraestructura, gran atención médica y sistemas de salud de calidad. Dicho estudio también clasifica a MN como el mejor estado en la región, en comparación con Dakota del Norte, Dakota del Sur, Nebraska, Kansas, Iowa y Missouri (El Minnesota de Hoy, 2017).

Por si esto fuera poco, la empresa *WalletHub* en un estudio comparativo, citado también por El Minnesota de Hoy, cotejó los 50 estados en 42 indicadores clave de familiaridad,

tales como: el salario familiar medio, la asequibilidad de la vivienda, la tasa de desempleo, el cuidado de los niños, los costos de la renta, los ingresos, las tasas de divorcio y de pobreza, la mortalidad infantil y el delito, entre otros; se determinó que MN es el segundo mejor Estado de la nación para comenzar una familia (Calvopina, 2018).

Con respecto a la migración, según datos de Minnesota Compass, el Estado aún tiene proporcionalmente menos inmigrantes que EE.UU. en general (8% comparado con 14% a nivel nacional). Sin embargo la población nacida en el extranjero en realidad está aumentando más rápido en este estado que en el promedio nacional, es decir, en Minnesota se ha triplicado desde 1990, pero a nivel nacional sólo se duplicó (Minnesota Compass, s.f.).

Además, de acuerdo con el mismo proyecto de indicador social, los 10 grupos más grandes de residentes nacidos en el extranjero, en MN provienen de los siguientes países en ese orden: México, India, Laos, Somalia, Vietnam, China, Tailandia (incluyendo Hmong), Etiopía, Corea y Canadá; el 79% de ellos viven en las Ciudades Gemelas (Minnesota Compass, s.f.), que son consideradas como ciudades santuario, de lo cual se hará alusión a continuación.

2.2. Ciudades santuario de Minnesota.

Si bien no existe una definición única y totalmente aceptada de lo que se conoce como “Ciudad santuario”, aquí se citan dos definiciones aportadas en medios digitales para que sirvan como punto de partida. La primera de ellas aparece en CNN y establece lo siguiente:

“Es un término amplio para las jurisdicciones territoriales que tienen políticas diseñadas para limitar la cooperación o la participación en las acciones federales de aplicación de la ley de inmigración. Las ciudades, los condados y algunos estados tienen una serie de políticas informales, así como leyes reales que califican como posiciones *santuario*” (Kopan, 2017).

Por su parte Kemi Bello, portavoz del Centro Nacional de Inmigración, dijo a noticias DW lo siguiente:

"Para nuestros propósitos, vemos a las ciudades santuario como lugares que limitan la participación de su agencia policial local para ayudar a la ICE a llevar a cabo deportaciones en conjunto” (Essif, 2016).

De las citas anteriores se concluye que Ciudad santuario es el término con el que se le denominan a los territorios que limitan la participación de su gobierno local con las agencias federales de inmigración. Dos ciudades santuario que se encuentran en MN son Minneapolis y Saint Paul (Ciudades Gemelas). Cabe señalar que durante la realización del trabajo de campo para esta investigación, se entrevistaron a migrantes mexicanos irregulares quienes manifestaron conocer este concepto de Ciudad Santuario, y fue una razón importante, después de las razones económicas, por la que decidieron vivir en alguna de las dos ciudades mencionadas.

Sin que sea óbice mencionar que actualmente las ciudades santuario en EE.UU. se han visto amenazadas por parte del actual presidente de aquél país y sus políticas antiinmigrantes y de tolerancia cero, aunque dentro de la presente investigación tampoco se ahondará al respecto.

Pese a esto la entonces alcaldesa de Minneapolis, Betsy Hodges se comprometió a finales del 2016 a seguir apoyando el Código de Ordenanza de Minneapolis⁹, en específico el Título 2, en el que descansa su política como ciudad santuario desde el 2003. Además prohíbe a los oficiales de la ley hacer blanco de persecución a los inmigrantes indocumentados, ya que para ella el apoyo para la comunidad inmigrante mantiene a Minneapolis más seguro (El Minnesota de hoy, **a**, 2016).

Para profundizar un poco al respecto, a continuación se citan fragmentos del Capítulo 19 denominado “*Employee authority in immigrations matters*”, correspondientes al Título 2 “*Administration*” del Código de Ordenanzas de Minneapolis (Gobierno de Minneapolis, **b**, 2018).

“Capítulo 19. Autoridad del empleado en materia de inmigración.

19.10. Objeto y declaración de la política.

Este capítulo aclara la relación de comunicación y cumplimiento entre la ciudad y el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos y otras agencias federales con respecto al cumplimiento de las leyes de inmigración civil. La ciudad trabaja en cooperación con la Seguridad Nacional, como lo hace con todas las agencias estatales y federales, pero la ciudad no opera sus programas con el propósito de hacer cumplir las leyes federales de inmigración. El Departamento de Seguridad Nacional tiene la autoridad

⁹ El Código de Ordenanzas es una colección cuidadosamente organizada de las leyes, regulaciones y políticas locales promulgadas bajo la autoridad local que regula, para gobernar la Ciudad de Minneapolis (Gobierno de Minneapolis, **a**, 2018).

legal para hacer cumplir las leyes de inmigración en los Estados Unidos, en Minnesota y en la ciudad. Esta ordenanza del capítulo será la única regulación dentro de la ciudad sobre este tema, y reemplazará todas las políticas, ordenanzas, reglas en conflicto, procedimientos y prácticas. (2003-O-092, § 1, 7-11-03).

19.20...

19.30. Servicios de seguridad pública.

(a)...

(1) Los funcionarios de seguridad pública no deberán emprender ninguna acción de aplicación de la ley con el fin de detectar la presencia de personas indocumentadas, o para verificar el estado de inmigración, incluyendo, entre otros, cuestionar a cualquier persona o personas sobre su estado de inmigración.

(2)..."

(Énfasis añadido)

Por lo que respecta a la ciudad de Saint Paul, el diario local El Minnesota de Hoy escribió que el alcalde de dicha ciudad, Chris Coleman, a finales del año 2016, envió a través de una carta abierta publicada en el periódico *Pioneer Press* de la ciudad, un mensaje a la comunidad en el que aclara que los empleados de la ciudad no son oficiales de inmigración y recuerda lo que dice el Código de Ordenanzas de la ciudad, mismo con el que desde el 2004 se adoptó la política de ciudad santuario (Rentería, a, 2016). Para una mejor comprensión se cita a continuación una parte de su Capítulo 44 titulado “*Employee Authority in Immigration Matters*” que forma parte del Título 3 denominado “*Officers and employees*”, (Saint Paul, Minnesota, 2018) y en donde se estipula lo siguiente:

“Capítulo 44. Autoridad del empleado en materia de inmigración.

Sección 44.01. Objeto y declaración de política.

Este capítulo aclara la relación de comunicación y cumplimiento entre la ciudad y el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos ("seguridad nacional") y otras agencias federales con respecto al cumplimiento de las leyes de inmigración civil. La ciudad trabaja en cooperación con la seguridad nacional, como lo hace con todas las agencias estatales y federales, pero la ciudad no opera sus programas con el propósito de hacer cumplir las leyes federales de inmigración. La seguridad nacional tiene la autoridad legal para hacer cumplir las leyes de inmigración en los Estados Unidos, en Minnesota y en la ciudad. La política de la ciudad es respetar el papel de la seguridad nacional evitando la aplicación proactiva de las leyes de inmigración civil. Este capítulo no pretende limitar la aplicación adecuada de las leyes de aplicación general. La política de la ciudad es que todos los residentes tienen el mismo derecho a la protección y que todos los residentes deberían poder acceder a los servicios de la ciudad a los que tienen derecho, sin tener en cuenta su estado de inmigración según la ley federal.

(CF No. 04-316, § 1, 5-5-04)

Sección 44.02...

Sección 44.03. Servicios de seguridad pública.

(a)...

(1) Los funcionarios de seguridad pública no pueden emprender ninguna acción de aplicación de la ley con el único propósito de detectar la presencia de personas indocumentadas, o para verificar el estado de inmigración, lo que incluye, entre otros, cuestionar a cualquier persona o personas sobre su estado de inmigración.

(2)...

...”

(Énfasis añadido).

Tal como se observa de ambas Ordenanzas, ninguna de las dos ciudades establece que irá en contra de lo ordenado por el Departamento de Seguridad de EE.UU. con respecto al cumplimiento de las leyes de inmigración civil; al contrario, ambas ciudades mencionan que trabajarán en cooperación con la seguridad nacional, como lo hace con todas las agencias estatales y federales. Sin embargo, las dos ciudades concuerdan en que el propósito de la operación de sus programas, de ningún modo será únicamente el de hacer cumplir las leyes federales de inmigración; máxime que la Ordenanza de Saint Paul todavía va más lejos al estipular claramente que todos los residentes de la ciudad tienen derecho a la protección y al acceso a los servicios, sin importar su estatus migratorio.

Además, ambas ciudades señalan que ninguno de sus funcionarios de seguridad pública puede ejercer alguna clase de acción con la intención exclusiva de detectar la presencia de personas indocumentadas o de verificar el estatus migratorio de las personas, lo cual para esta investigación se traduce en que dicho apoyo no solamente aplica para los migrantes mexicanos irregulares que se encuentren dentro del campo laboral, sino que más bien para todas las personas en general.

En cuanto al tema laboral de manera específica se traduce en que ninguna de las agencias protectoras de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos, irregulares, como el DLI, MNOSHA y MDHR, jamás solicitan los datos acerca del estatus migratorio de las personas, cómo ya fue especificado en su momento, y pese a que dichas agencias son estatales y las Ordenanzas citadas aplican únicamente para las ciudades gemelas, es decir, a un nivel local, deviene relevante mencionar que entre ambas

existe una conexión de respeto y protección para todas las personas independientemente de su situación migratoria.

Para concluir este apartado, se añade que pese a lo anteriormente expuesto, durante los últimos dos años, concretamente durante el gobierno de Trump, se han reportado detenciones arbitrarias a personas inmigrantes irregulares por parte del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE por sus siglas en inglés), tanto en la ciudad de Saint Paul, como en la ciudad de Minneapolis (Koumpilova, 2017); lo que demuestra que existe una situación tensa en las ciudades que inclusive se creían santuarios del estado de MN, sin que sea óbice mencionar como contrapartida que existen ciudades que cooperan de forma directa con ICE.

2.3. Consulado de México en Saint Paul, Minnesota.

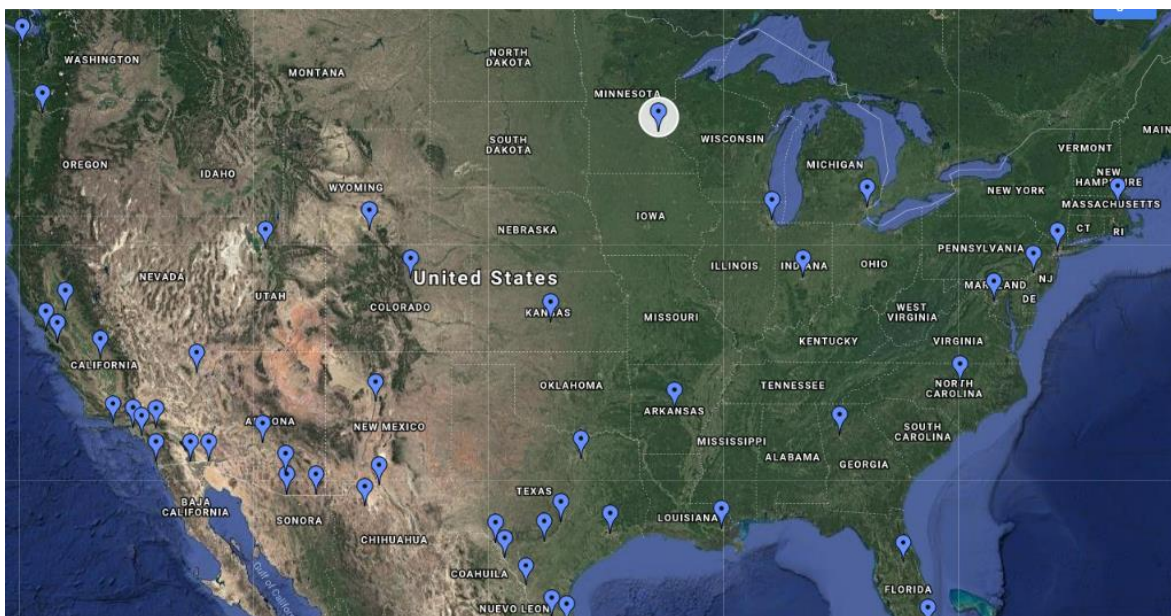
El Consulado de México en MN inició operaciones en la ciudad de Saint Paul el 20 de junio de 2005 y el 27 de junio del mismo año fue inaugurado oficialmente. Lo anterior en razón de una visita que realizó el entonces Presidente de México, Vicente Fox Quesada, al estado de MN en 2004, en dónde anunció la apertura de una Representación Consular en el estado, en virtud de la necesidad de servicios y atención a una creciente población de mexicanos radicados en la propia Minnesota, Dakota del Norte, Dakota del Sur, y noroeste de Wisconsin que compone su actual circunscripción (Consulado de México en Saint Paul, s. f.).

El primer Cónsul en Saint Paul fue Nathán Wolf Lustbader que duró en su cargo hasta el año 2008 y que en una entrevista concedida en febrero de 2008 a Santos, manifestó que “Estos lugares alejados de los centros de recepción tradicional son escogidos por los trabajadores indocumentados por considerarlos más seguros, pues aseguran ellos ahí no piden papeles” (Santos, 2011, p. 32).

Con respecto a este tema, cabe aclarar que antes de la apertura del Consulado en Saint Paul, el consulado menos lejano para la gente de origen mexicano en MN era el de la ciudad de Chicago en el Estado de Illinois que cuenta con 130 años de antigüedad (Consulado General de México en Chicago, 2016) y se encuentra localizado a 640 km de distancia del estado de MN.

Cabe mencionar que la inmensa mayoría de Consulados se encuentran ubicados en la zona sur y zona este de EE.UU., por ejemplo, el estado de California cuenta con 9 consulados al igual que Texas, Arizona con 5 y en la Costa Este con 7, mientras que en la región Centro hay relativamente pocos y en el Norte son muy contados. El Consulado de Saint Paul, junto con el Consulado en Kansas City, Missouri, fundado en el año 2002, son los únicos de la división Centro Noroeste de EE.UU. que comprende a los estados de Dakota del Norte, Dakota del Sur, Iowa, Kansas, Minnesota, Misuri y Nebraska. Para una mayor comprensión de lo comentado en los párrafos anteriores, a continuación se muestra el mapa 1, que contiene marcados los consulados de México asentados en EE.UU.

Mapa 1. Distribución geográfica de los Consulados de México en EE.UU.



Fuente: Mapa obtenido de Google Maps, elaborado por Comunidad Mexicana, INC. (Comunidad Mexicana INC, 2018). Disponible en: <https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1P9Z-0lm1N61sqgKviEjO56TLCFk&ie=UTF8&hl=en&msa=0&t=h&z=4&ll=36.94111138963045%2C-92.72460968749999>

Se cierra este apartado destacando el significado y la importancia que guarda el hecho de que dentro del estado de MN exista un Consulado. En primer lugar es relevante porque ello significa que tanto en el estado de MN como en los estados aledaños la población de migrantes mexicanos crece de manera constante y progresiva y MN en particular tuvo que

haber sido un punto clave en determinado momento para que el gobierno mexicano tomara la decisión de asentarlos allí.

Ahora bien, es significativo porque cada Consulado constituye una representación del gobierno mexicano en el extranjero y además en muchos casos, un primer punto de contacto para un migrante mexicano irregular cuyos derechos en materia laboral han sido transgredidos, aunque también existe un determinado sector de la población mexicana establecida en MN que guarda cierto recelo hacia éste por lo que decide no acudir a él como un primer punto para pedir ayuda. Sin embargo, independientemente de la valoración que cada migrante tenga sobre el Consulado de forma personal, es innegable que constituye una conexión entre éstos y México.

2.4. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).

De acuerdo con el Consejo de Organizaciones sin Ánimo de Lucro de MN (MCN, por sus siglas en inglés), el cual es la mayor asociación estatal de organizaciones sin fines de lucro en los EE. UU., existen al menos 2100 organizaciones que son miembros de éste, (Minnesota Council of Nonprofits [MCN], s.f.). Esto demuestra que dentro del Estado de MN, las organizaciones de la sociedad civil sin ánimos de lucro tienen una gran presencia y funcionalidad. Relacionado con el tema del presente trabajo de investigación, existen varias organizaciones enfocadas a la protección de los derechos laborales y de los migrantes también e incluso González dentro de su libro denominado *La comunidad migrante de Morelos en Minnesota, su red social y organizaciones* hace mención de las siguientes: Centro Campesino, Mujeres en Liderazgo, Latino Economic Development Center, por mencionar algunas (González, 2014, p. 224).

En MN existe una vasta movilidad de la sociedad civil y varias Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que tiene programas exclusivamente dedicados a defender los derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares y a actuar en contra de las transgresiones a estos derechos. Los mecanismos de protección con los que cuentan para salvaguardarlos están relacionados con la protección jurídica a nivel estatal de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos, irregulares en MN, EE.UU.

Las OSC juegan un rol súper importante dentro de la comunidad de mexicanos y migrantes irregulares en general cuyos derechos en materia laboral han sido transgredidos, ya que muchas veces estas organizaciones constituyen el primer lugar de acercamiento para los sujetos vulnerados. Es decir que un migrante irregular cuando decide ir ante una OSC para pedir ayuda, legalmente y quizás después de haber procedido en un inicio extrajudicialmente, ésta direcciona al sujeto cuyos derechos fueron vulnerados a que de forma directa o con la asesoría de un abogado pueda proceder a presentar una queja o denuncia, dependiendo cada caso, ante alguna de las autoridades tales como DLI, MNOSHA o MDHR o incluso realizar de manera directa una acción civil ante el Tribunal de Distrito, para lo que sin duda sí requeriría de un abogado.

Además, también es indiscutible que los sujetos vulnerados pueden acudir de forma directa, personal y confidencial con las autoridades respectivas de MN, como MNOSHA, DLI o MDHR. Pero en la realidad existen determinadas barreras entre el sujeto vulnerado y las autoridades que pueden actuar de forma directa ante dicha vulneración, como por ejemplo barreras con el idioma o la falsa creencia por parte de alguna población migrante irregular que considera que MNOSHA, DLI o MDHR, por el simple hecho de ser autoridades estatales guardan relación directa con las autoridades federales de migración, lo cual genera desconfianza y motiva a que la gente no se relacione con ellas, sobre lo cual se detalla en el capítulo IV.

En opinión del autor dichas OSC sirven de lazos o puentes para acercar a la población migrante irregular con las autoridades en materia laboral del estado de MN, ante el desconocimiento muchas veces por parte de este sector que no sabe a dónde acudir pero que entre la misma población migrante mexicana irregular se recomiendan donde obtener alguna restitución o beneficio para su problema, constituyendo así lo que se denomina una red migratoria, sobre lo que se profundiza en el capítulo IV.

Se concluye el presente apartado agradeciendo a las siguientes organizaciones; The advocates for Human Rights (AHR), Comunidades Latinas Unidas en Servicio (CLUES), Centro de Trabajadores Unidos en la Lucha (CTUL), Urban Ventures, Hispanic Advocacy and Community Empowerment Through Research (HACER), las cuales entre tantas funciones que realizan, también procuran la defensa de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares y que además permitieron al autor, realizar un

acercamiento con una parte de su trabajo diario, al mismo tiempo que nutrieron a la presente investigación con bastante información de primera mano y lo más importante, información obtenida de la práctica constante relacionada con dicha protección.

3. Mexicanos en el estado de Minnesota.

3.1. Mexicanos en el estado de Minnesota (cifras y datos).

Según información del PRC en 2014, Minnesota contaba con una población total de 276,000 personas de origen hispano, de los cuales el 72% de ellos son de origen mexicano, es decir, 198,720 personas. Posicionándose con esto como el estado número 36 en porcentaje de población de origen hispano con respecto a la población total del estado, pero ocupando el lugar 19 en porcentaje de población de origen mexicano, de todo EE.UU. (PRC, 2014). Para dejar esto en claro a continuación se muestra el cuadro 11, mismo que muestra las cifras de hispanos y de mexicanos en el estado de Minnesota.

Cuadro 11. Población de origen hispana y mexicana en el estado de Minnesota para el año 2014.

Estado	Total de la población de origen hispano en MN	Hispanos como porcentaje de la población total del estado	Lugar que ocupa dentro de EE.UU.	Total de la población de origen mexicano en MN	Mexicanos como porcentaje de la población hispana	Lugar que ocupa dentro de EE.UU. con respecto a los mexicanos
Minnesota	276,000	5%	36	198,720	72%	19

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del PRC, Hispanic trends: *Demographic and Economic Profiles of Hispanics by State and County, 2014. Latinos as percent of population, by state, 2014.* (PRC, 2014).

Con respecto a datos de la migración de origen mexicana asentada en MN, González (2014) plantea que “se tiene documentada migración mexicana a MN desde finales del siglo XIX, pero fue hasta la segunda década del siglo XX que se comenzó a establecer una comunidad importante de mexicanos en MN y es hasta finales de este mismo siglo que llegó una ola de migrantes directamente de México...” (p. 93). Con lo que se muestra que

inicialmente el estado de MN no era un lugar de destino directo sino más bien de migraciones internas o segundas migraciones, pero que esta situación cambió para finales del siglo XX.

Añade además que “aunque la migración de México a EE.UU. tiene una tradición centenaria, el estado de MN en los últimos 20 años se ha convertido en un destino importante para migrantes mexicanos. Esto se muestra con el establecimiento de varios asentamientos de mexicanos no sólo en las Ciudades Gemelas, sino en otros lugares del estado” (González, 2014, p. 133). Esto prueba que no solamente los migrantes mexicanos comenzaron a llegar de forma directa, sino que además lo hicieron de forma reiterada y constante hasta establecerse de manera sólida en el estado.

Se considera que dichos asentamientos definitivos que incentivaron además al crecimiento de forma invariable y gradual, de personas de origen mexicano en el estado de MN corresponde a varios factores, entre los que retomando a Santos (2011) y González (2014) se destacan principalmente los siguientes:

a. El estado de MN, no es considerado por los estudiosos en el área migratoria como una ruta tradicional o convencional de destino para los migrantes mexicanos, sin embargo en palabras de Santos (2011) “al encontrarse geográficamente ubicado cerca de una importante capital regional: la ciudad de Chicago, Illinois, pone en evidencia una estrecha relación entre el flujo migratorio y la marcha de la economía en el espacio regional, ejerciendo una gran atracción para los migrantes mexicanos hacia las ciudades gemelas de Saint Paul y Minneapolis en MN” (p. 29).

Lo anterior para este autor suena lógico y convincente, ya que no es casualidad que los estados de Michigan, Indiana, Wisconsin, Ohio, Kansas, Minnesota, Misuri, Nebraska, Iowa, Dakota del Norte y Dakota del Sur que se encuentran contiguos o bastante cercanos al estado de Illinois y que a su vez forman parte de la región medio oeste, presentan una vasta población de migrantes mexicanos que además, dentro de los últimos años se ha venido incrementando.

Asimismo, es importante mencionar que dentro de la región medio oeste, división centro noroeste, con excepción del estado de Kansas, que a su vez es el estado de toda la región medio oeste que se encuentra más cercano a los estados de Nuevo México y Texas,

el estado de Minnesota es el que presenta el mayor número de población de origen mexicana.

Para darle más claridad a lo anteriormente expuesto, a continuación se expone el cuadro 12 que muestra a todos los estados que componen la región medio oeste, así como sus divisiones centro noreste y centro noroeste y la cifra de personas de origen mexicano asentados allí.

Cuadro 12. Población de mexicanos en los estados de la región Medio Oeste y en sus divisiones Centro Noreste y Centro Noroeste.

Región Medio Oeste. División Centro Noreste.		Región Medio Oeste. División Centro Noroeste.	
Estado.	Población de mexicanos.	Estado.	Población de mexicanos.
Illinois	1,722,400	Kansas	259,910
Michigan	348,210	Minnesota	198,720
Indiana	323,760	Misuri	155,440
Wisconsin	266,400	Nebraska	140,600
Ohio	189,600	Iowa	133,380
		Dakota del Sur	29,000 ¹⁰
		Dakota del Norte	18,000

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del PRC, Hispanic trends: *Demographic and Economic Profiles of Hispanics by State and County, 2014. Latinos as percent of population, by state, 2014.* (PRC, 2014).

b. Según Light, Ivan y Von, Elsa, citados por Santos (2011), “el alto volumen de migración de mexicanos hacia las ciudades tradicionales por ejemplo, Los Ángeles, finalmente saturaron las oportunidades de empleo y vivienda trayendo como consecuencias rentas altas y salarios bajos, alentando así a los inmigrantes mexicanos a moverse para seleccionar nuevos estados en dónde asentarse” (p. 31).

Lo cual este autor tuvo la oportunidad de corroborar durante el desarrollo de la estancia de investigación realizada en MN, a través de los sujetos claves de la investigación que confirmaron esta característica, manifestando que algunos de ellos o de sus familiares en un inicio llegaron a los estados del sur de EE.UU., como por ejemplo Texas y California o

¹⁰ Con respecto a los estados de Dakota del Sur y Dakota del Norte, el informe presentado por el PRC solamente especifica la cantidad de personas de origen hispano viviendo allí, no así las de origen mexicano.

incluso el estado de Illinois al norte del país y luego decidieron moverse hacia MN porque entre otras razones, había más oportunidades de empleo y mejor pagado.

c. Factores como el amplio mercado de bienes raíces que existe en MN, ajustable a todos los presupuestos que ofrece casas en grandes ciudades como Minneapolis y Saint Paul, las oportunidades de empleo, la accesibilidad para los diferentes servicios sociales, educativos y de salud continuarán atrayendo a más hispanos, y específicamente mexicanos, a buscar un mejor nivel de vida en las diferentes ciudades de MN (Santos, 2011).

d. Según el New York Times citado por Santos (2011), “durante la década de los años 90, un factor importante de atracción para que los migrantes mexicanos decidieran migrar hacia el estado de MN fue que el estado contaba con una economía local fuerte y con una tasa de desempleo estatal entre las más bajas de la nación y de las grandes áreas metropolitanas con un 3.3%” (p. 47).

Como ya fue mencionado en un apartado anterior, dentro de la unión americana, el estado de MN está catalogado como uno de los mejores Estados para vivir y comenzar una familia, tomando en cuenta indicadores como el salario familiar medio, la asequibilidad de la vivienda, la tasa de desempleo, el cuidado de los niños, los costos de la renta, los ingresos, las tasas de divorcio y de pobreza, la mortalidad infantil y el delito, grandes oportunidades económicas, la educación, la mejor infraestructura, la gran atención médica y sistemas de salud de calidad.

e. Finalmente, González (2014) manifiesta que “la confianza y lazos entre los migrantes permitieron el establecimiento de redes sociales que derivaron en organizaciones. Al construir organizaciones de diversa índole la comunidad mexicana tuvo la posibilidad de acumular capital social a través del desarrollo de actividades sociales y culturales. La identidad como mexicanos se nutre de este capital social que alcanzan como comunidad” (pp. 133 y 134).

3.2. Movimiento de mexicanos al estado MN.

El estado de MN es un estado que cada vez tiene una mayor comunidad de migrantes mexicanos en su interior y a su vez se está posicionando como un lugar de destino de manera directa dentro de la región. El mapa 2 muestra la proporción de mexicanos en EE.UU. con respecto al total de inmigrantes en aquel país en el año de 1990. Se observa que : **i)** en los estados de Arizona, Nuevo México y Texas desde hace casi 30 años tienen el dominio de la población de origen mexicano, con respecto a la totalidad de inmigrantes; **ii)** el estado de Illinois contiene una gran proporción de mexicanos con respecto al total de inmigrantes, pero aún no mayor al 39%; **iii)** los estados de Wisconsin, Iowa e Indiana que colindan con el estado de Illinois, y que a su vez forma parte de la región Medio Oeste, ya muestran matices de una creciente proporción de mexicanos con respecto al total de inmigrantes asentados ahí; y **iv)** el estado de MN apenas si cuenta con una población de origen mexicano menor al 5% con respecto al total de inmigrantes

Mapa 2. Proporción de mexicanos respecto al total de inmigrantes en EE.UU. en el año de 1990.



Fuente: Estimaciones con base en el U. S. Census Bureau, percent samples 1990 y American Community Survey (ACS), 2005. (CONAPO, 2008, p. 11).

El mapa 3 muestra la proporción de mexicanos con respecto al total de inmigrantes en EE.UU. pero en el año 2005, es decir 15 años después. Se observa lo siguiente: **i)** 13

estados con una proporción que va del 40% al 69% de personas de origen mexicano con respecto al total de inmigrantes, los 3 clásicos que son Arizona, Nuevo México y Texas, más otros 10 entre los que se incluye a Illinois, **ii)** Los estados de Wisconsin, Iowa e Indiana de un rango del 5% al 19% ahora pasan a uno mayor que va del 20% al 39% de una proporción de mexicanos con respecto al total de inmigrantes asentados ahí, **iii)** El estado de MN aumentó la población de origen mexicano de entre un 5% y 19% con respecto al total de inmigrantes, y **iv)** El único estado de la región Medio Oeste que posee un porcentaje menor al 5% de población mexicana con respecto a otros migrantes, es el de Dakota del Norte.

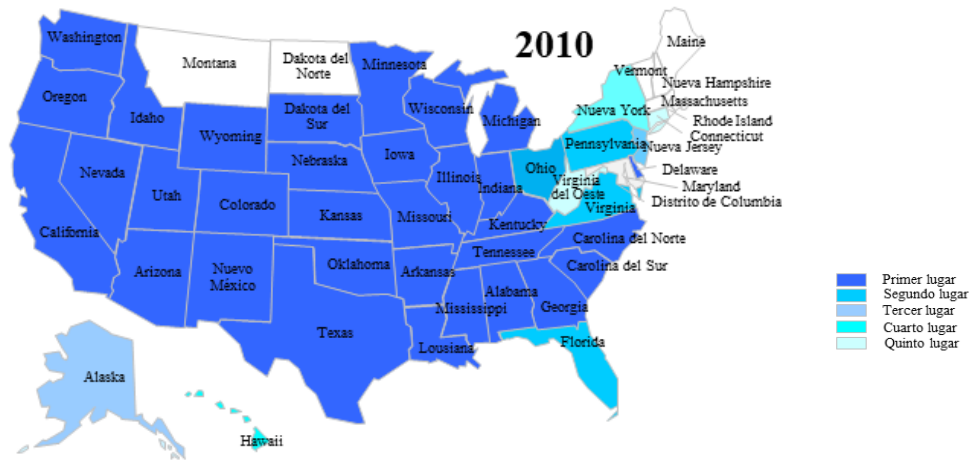
Mapa 3. Proporción de mexicanos respecto al total de inmigrantes en EE.UU. en el año 2005.



Fuente: Estimaciones con base en el U. S. Census Bureau, percent samples 1990 y American Community Survey (ACS), 2005. (CONAPO, 2008, p. 11).

Finalmente, el mapa 4 muestra los estados de EE.UU. en el 2010, en donde los inmigrantes mexicanos se ubican como la primera minoría de poblaciones inmigrantes, que prácticamente es la mayoría del país como se puede observar y que por supuesto incluye al estado de MN.

Mapa 4. Estados de EE.UU. donde los inmigrantes mexicanos se ubican como primera minoría de las poblaciones inmigrantes, 2010.



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en U.S. Census Bureau, 5 percent simple, American Community Survey (ACS), 2010. (CONAPO, **b, s.f.**).

Del presente apartado se desprende que desde el año 1990 y hasta el 2005, la migración de mexicanos a EE.UU. fue reiterada y constante. Para el 2005 en la gran mayoría de los estados dicha migración se encuentra entre el 40% y el 69% con relación a la migración total de cada uno de los estados. Además, dentro de la región Medio Oeste también se notó un importante crecimiento de la población mexicana en cada uno de sus estados, incluyendo al estado de MN.

Asimismo, para el año 2010 en el estado de MN al igual que la gran mayoría de los estados de EE.UU. la primera minoría como población nacida en el extranjero es la población mexicana lo que únicamente viene a corroborar el aumento de esta población tanto en el país como en MN.

3.3. Principales labores de mexicanos en Minnesota.

El Centro de Estudios Migratorios (CMS, por sus siglas en inglés), en su página de internet muestra las 6 principales ocupaciones que realizaba la población no autorizada para el año 2015 dentro del estado de MN, proveniente de 12 diferentes países, las cuales se exponen dentro del cuadro 13 y están divididas de la siguiente manera (The Center for Migration Studies [CMS], 2016).

Cuadro 13. Estimado de la población no autorizada en el estado de MN, trabajando para el año 2015, dentro de seis diversos grupos de ocupaciones.

	Población no autorizada, trabajando (2015).	Porcentaje de esa población.
Total de la fuerza laboral contada a partir de los 16 años.	71,761	100%
Especialidad gerencial y profesional.	12,278	17.1 %
Soporte técnico, comercial y administrativo.	11,017	15.4 %
Servicios.	20,229	28.2 %
Agricultura, silvicultura y pesca.	4,357	6.1 %
Creación, producción y reparación de piezas de precisión.	11,226	15.6 %
Operadores, fabricantes y trabajadores.	11,462	16.0 %

Fuente: Center for Migration Studies (CMS). *State-Level Unauthorized Population and Eligible-to-Naturalize Estimates*, (2016). Disponible en: <http://data.cmsny.org/state.html>

El cuadro número trece muestra que la mayoría de los trabajos realizados en el estado de MN por población no autorizada, se concentra en el área de servicios, ahora bien hay dos cuestiones que aclarar sobre este cuadro. En primer lugar, las seis divisiones realizadas por el CMS son sectores e industrias muy generales que no muestran el tipo de trabajo que las personas realizan de forma específica.

En segundo lugar, el cien por ciento de la población no autorizada realizando una ocupación, se compone como ya se mencionó, de una población de origen de 12 diferentes países en los que en primer lugar se posiciona México (37%), en segundo India (7.1%) y en tercero El Salvador (6%) (CMS, 2016), sin embargo con esta información no resulta posible conocer de forma precisa los tipos de trabajos que realizan los migrantes mexicanos irregulares en el estado de MN, ni mucho menos en cuál de ellos específicamente se dan las principales violaciones a los derechos humanos en materia laboral, aunque si permite una buena orientación y un primer acercamiento respecto al tema, mismo que será profundizado más adelante.

Además, existe el Immigration History Research Center (IHRC, por sus siglas en inglés) que tiene un proyecto denominado *Immigrant Stories*, el cual ayuda a los inmigrantes, refugiados y sus familiares a crear historias digitales: videos breves con imágenes, texto y audio sobre una experiencia personal de haber migrado a MN (Minnesota's Immigrants, s.f.).

Por lo que se realizó una revisión a algunos de los archivos digitales mencionadas y se localizó una entrevista realizada a una persona indocumentada que mencionó los principales tipos de trabajos que desempeñaba muy concretamente la comunidad mexicana cuándo él llegó a MN, pero nunca mencionó que estos fueran indocumentados. Aun así se expone dicho descubrimiento con la intención de mostrar una fuente académica que sustente los trabajos que realiza parte de la comunidad mexicana irregular en el estado.

El entrevistado se llama José H. Trejo, es originario de Rosita, México y cruzó la frontera con su familia en el año de 1953 cuando tenía 11 años y después de haber llegado a Texas junto con su familia se mudó a MN en busca de mejores oportunidades, él describe que dentro de la comunidad mexicana trabajadora, la mayoría eran obreros de las empresas empacadoras de carne, el ferrocarril o los trabajadores migrantes. Algunos eran dueños de pequeños negocios, principalmente restaurantes, salones de belleza o peluquerías. Los profesionales eran en su mayoría servicios sociales y algunos trabajos de enseñanza. Había gente en otras profesiones pero eran la minoría. Asegura que realmente no tenían ninguna capacidad de fabricación. Además, no recuerda a nadie operando una planta de fabricación. Realmente estaban más en el área de servicios: salones de belleza, tiendas de abarrotes, restaurantes, ese tipo de cosas” (Minnesota’s Immigrants, 2010).

Con la entrevista expuesta del IHRC si bien es cierto que no se especifica si son trabajadores irregulares, sí se señala que son de la comunidad mexicana y además, de forma muy detallada indica los tipos de labores a los que dicha comunidad se dedicaba en aquella época. Ahora bien, a consideración del autor de la presente investigación, lo más importante para recalcar aquí es que ambas fuentes demuestran que los trabajadores migrantes irregulares o no, están enfocados mayoritariamente en el área de servicios, lo cual constituye mano de obra no especializada.

Finalmente, para acabar con este apartado y aclarando que fue difícil ubicar una fuente oficial que reflejara los principales sectores a los que se dedican los migrantes mexicanos, irregulares en el estado de MN, EE.UU., toda vez que al ser irregulares no hay una fuente oficial, solo queda citar la información obtenida durante el desarrollo del trabajo de campo en MN. A través del cual, por medio de entrevistas, pláticas y acercamiento con diversos actores dentro de esta investigación como lo son el Consulado de México en Saint Paul, el MDHR, el DLI, MNOSHA, así como de cierta comunidad mexicana establecida en MN

incluyendo a algunos trabajadores migrantes irregulares, se afirma que no existe solamente un tipo de trabajo al que se dediquen los migrantes mexicanos irregulares en MN.

Este sector abarca una gran variedad de oficios que van desde trabajadores del campo en las granjas o en la agricultura; trabajadores de limpieza en hoteles, oficinas, centros comerciales, restaurantes y casas; dentro de los restaurantes como cocineros, lava platos, meseros, *buss boys*, managers; trabajos dentro de la construcción, *roofing*, reparación de techos o colocación de fachadas; gente que pone uñas; gente que corta el cabello; restaurantes de comida rápida; trabajadores temporales dentro de fábricas; pintores de brocha gorda; *landscape*; jardinería; empacadoras de carne; vendedores en tiendas de abarrotes de la comunidad mexicana; solamente por mencionar los que fueron citados en el trabajo de campo.

3.4. Violaciones a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en Minnesota.

Basado en hechos registrados principalmente por noticieros, las violaciones a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos, irregulares en el estado de MN, se citan 3 casos que fueron mediáticos e importantes dentro de la comunidad mexicana asentada en MN, sin que ello signifique que hayan sido los únicos. En dichas notas se destacan explotación laboral y abusos como el no pago de salarios, no pago de horas extras, condiciones precarias e inseguras de trabajo e ilegalidades por parte de los empleadores haciendo eco de la condición irregular de los trabajadores para aprovecharse de estos.

a. El primero de ellos de fecha 7 de agosto de 2015 expuesto por el diario “El Minnesota de Hoy”, escribió el artículo titulado *Sentencian a restauranteros en caso de explotación laboral hacia indocumentados* en dónde en síntesis se expuso que “...se empleaba excesivamente, se transportaba y ofrecía refugio a cierto número de empleados, al parecer indocumentados...” “Ambos, *Ming Guo (propietario)* y *Fijian Weng (manager)* fueron sentenciados, encontrándose culpables de *contratación de personas indocumentadas, forzándoles a trabajar por doce horas seis días a la semana.*” (El Minnesota de hoy,

2015). Contraviniendo así los derechos tales como pago de salario mínimo, pago de horas extras, condiciones laborales seguras entre otros.

b. Con fecha 28 de septiembre de 2016 el mismo diario escribió el artículo titulado *Tráfico de mano de obra y explotación crece en el estado*, en donde se señala que “Los Defensores de Derechos Humanos (AHR, por sus siglas inglés) en el estado revelaron ayer un reporte donde denuncian el crecimiento en el tráfico de mano de obra y explotación laboral en Minnesota...” “En el reporte encontraron casos donde se les ha negado el pago a los trabajadores y periodos de descanso e incluso donde los trabajadores han sido amenazados con inmigración para mantener a los trabajadores callados.” (Rentería, **b**, 2016). Contraviniendo así los derechos tales como pago de un salario por un trabajo realizado, pago de salario mínimo, pago de horas extras y derecho a un descanso, entre otros.

c. Finalmente, con fecha 26 de septiembre de 2018 la cadena de noticias Fox 9 publicó un artículo titulado *Twin Cities contractor charged in labor trafficking, theft, insurance fraud* del cual se subraya lo siguiente “Ricardo Batres de Crystal está acusado de utilizar trabajadores indocumentados en sus equipos de construcción y amenazar con deportarlos a menos que sigan sus órdenes, incluso trabajar largas horas sin pagar horas extra...” “En mayo de ese año, contrató a una docena de hombres, prometiéndoles salarios, beneficios y, en algunos casos, vivienda. Sin embargo, una vez que llegaron a los sitios de trabajo, se enteraron de que trabajaban de 10 a 12 horas al día, generalmente seis días a la semana. Según la queja, no se les pagaba horas extras y, a menudo, trabajaban hasta seis pisos por encima del suelo sin el equipo de seguridad adecuado.” (KMSP, 2018).

Contraviniendo así los derechos tales como, pago de salario mínimo, pago de horas extras, de llevar los registros de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), derecho a descanso, derecho a condiciones laborales seguras, entre otros.

CAPÍTULO IV. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL DE LOS MIGRANTES MEXICANOS IRREGULARES, EN MINNESOTA, EE.UU.

Introducción.

El presente capítulo conforma el último de la tesis, que por una parte viene a potencializar el lado teórico que se ha expuesto hasta ahora, tanto en el ámbito de las Relaciones Internacionales, el Derecho y la Migración, y a su vez muestra la aplicación de las diversas teorías de las materias mencionadas, pero en la práctica misma, así como los resultados obtenidos dentro del trabajo de campo realizado en MN durante la estancia de investigación llevada a cabo del 27 de agosto al 27 de octubre del 2018.

Se tiene como objetivo indagar sobre el uso de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral y derivado de ello, responder a la pregunta de esta investigación ¿Cuáles serán las razones por las que, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, este sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos?

La hipótesis planteada para responder a esta pregunta es que la inacción o la inactivación por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante tales abusos podría ser la consecuencia de un desconocimiento total o parcial de los mecanismos; el miedo a ser despedidos o incluso deportados; o a recibir alguna represalia sobre el ejercicio de su trabajo por parte de los empleadores.

Para corroborar dicha hipótesis y poder responder a la pregunta planteada, se creó un instrumento metodológico que fungiera de guía en todo momento. Dicho instrumento contiene las cuatro principales aristas en las que se basó la investigación, que son: **i)** perfil de los sujetos clave; **ii)** las violaciones a los derechos humanos en materia laboral; **iii)** los mecanismos de protección que existen ante tales violaciones y; **iv)** la aplicación de dichos mecanismos para hacerle frente a las violaciones a los derechos humanos en materia laboral. Es importante hacer mención que durante la aplicación del instrumento, se

enfrentó a limitantes que surgieron del trabajo de campo, las cuales serán resaltadas más adelante.

1. Marco metodológico.

La presente investigación cuyo objetivo ya fue definido con antelación, se basa en una metodología cualitativa, realizada bajo el enfoque teórico del interaccionismo simbólico que de acuerdo con lo dicho en palabras del Dr., Álvarez-Gayou; “los seres humanos actúan respecto de las cosas basándose en los significados que éstas tienen para ellos.” (Álvarez-Gayou, 2003, p. 65). En el caso en concreto dichos significados se dan sobre las categorías y las instituciones que los migrantes mexicanos irregulares encuentran en su vida diaria, sobre lo que se profundiza más adelante. Las técnicas cualitativas de las que se hicieron uso fueron principalmente la entrevista y la observación participativa con su respectivo diario de campo como herramienta de registro.

Para esto, se requirió de un instrumento metodológico que permitió entrar en contacto con los sujetos claves de la investigación, y que a su vez sirvió para relacionar las entrevistas y la observación participativa realizadas, con los objetivos particulares de la presente investigación, a través de las experiencias de los entrevistados, su perspectiva y sus opiniones, y posteriormente, al final de este capítulo se cumplió con el objetivo general de este trabajo de investigación: Definir las razones por las cuáles, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, éste sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos.

1.1. Sujetos claves de la investigación.

Durante la estancia de investigación del 27 de agosto al 27 de octubre del 2018 en la Universidad de Minnesota, concretamente con el Programa de Derechos Humanos del Instituto para Estudios Globales se realizó el trabajo de campo. El cual consistió en la búsqueda y acercamiento con los sujetos claves de la investigación los cuales tienen criterios *muestrales* específicos y son los siguientes:

i. Primer actor clave. Funcionario público con las siguientes características: Laborar en alguna de las dependencias del gobierno estatal de Minnesota que protegen los derechos en materia laboral en este Estado (S1), tales como el DLI¹¹, la MNOSHA¹² o el MDHR¹³. Al ser el encargado de velar por el correcto cumplimiento de las leyes en materia laboral y el experto en el tema.

Al respecto se comenta que hubo gran colaboración de las autoridades laborales del estado en participar para la investigación. Muy amablemente concedieron dos entrevistas y se lograron varios diálogos, con diversos funcionarios de las tres agencias mencionadas, seis personas en total para ser preciso. Se realizó 1 entrevista con la “directora del departamento de cumplimiento” de MNOSHA al ser la de mayor rango jerárquico de todos los funcionarios con los que se dialogó y una de las dos personas que concedieron una entrevista formalmente. La clave de dicha entrevista en lo posterior será Diario de campo (DC) 27/09/18.

Por motivos de seguridad y por el clima político que se vive en la actualidad en EE.UU., ninguno de los entrevistados quiso ser audio grabado, lo que se convierte en la primera limitante de la investigación, sin embargo todos los funcionarios aceptaron que la información proporcionada pueda ser utilizada e incluso, la directora entrevistada de manera extraordinaria, únicamente audio grabó dicha autorización.

Pese a dicha aprobación por parte de los entrevistados, se aprovecha este espacio para comunicar al lector que este autor considera innecesario e incluso arriesgado utilizar los nombres reales de las personas por lo que por seguridad los nombres de todos los entrevistados serán omitidos dentro de la presente investigación.

ii. Segundo actor clave. El Consulado de México en Minnesota (S2). Se asistió a la Semana de Derechos Laborales¹⁴ (SDL) organizada por el consulado del 27 al 31 de septiembre de 2018, siendo allí el espacio físico geográfico en el que al menos durante una semana convergen todos los actores del trabajo de investigación.

¹¹ Departamento de Labor e Industria (por sus siglas en inglés).

¹² Administración de Seguridad y Salud Ocupacional en MN (por sus siglas en inglés).

¹³ Departamento de Derechos Humanos de MN (por sus siglas en inglés).

¹⁴ La Semana de Derechos Laborales (SDL) es una iniciativa que se realiza cada año, en torno al Día del Trabajo en Estados Unidos (Labor Day), con el objetivo de mejorar en la comunidad mexicana e hispana, el conocimiento de los derechos laborales en general, así como de las instancias a las cuales pueden acudir en caso de alguna violación a sus derechos (El Minnesota de Hoy, **b**, 2016).

En el Consulado se recibió información de primera mano con respecto a la protección de los derechos laborales de los migrantes, mexicanos irregulares en MN, se generaron contactos con diversas autoridades en materia laboral del estado de MN y se dialogó con migrantes mexicanos irregulares, algunos de ellos fueron contactados posteriormente. Se realizó una entrevista audio grabada a una abogada y funcionaria del Consulado, especialista en el área de Protección quien proporcionó bastante material para el proyecto y a su vez autorizó el uso de la información otorgada. La clave de dicha entrevista en lo posterior será E1.

iii. Tercer sujeto clave. Abogado particular en materia de derechos laborales y específicamente trabajando con personas migrantes mexicanos trabajadores en situación irregular en MN (S3). El abogado posee los conocimientos técnicos – legales, la especialidad en derecho laboral y la experiencia de haber tenido asuntos de migrantes irregulares a los cuáles se les hayan violentado sus derechos humanos en materia laboral.

Se logró el acercamiento con 1 abogado especialista en derecho administrativo, con 3 abogados en materia de migración y con 1 abogada especializada en derechos humanos, sin embargo pese a la exhaustiva búsqueda de un abogado enfocado en derechos laborales y que dentro de sus clientes tuviese a migrantes mexicanos irregulares ninguno quiso otorgar una entrevista por considerarlo delicado por lo que se supone como la segunda limitante.

Se logró entrevistar a 1 abogada que trabaja en el MDHR como “oficial de cumplimiento” dentro de la Unidad de Investigaciones con asuntos de personas mexicanas migrantes irregulares y con problemas dentro del área de trabajo. La única diferencia es que esta abogada labora dentro del sector público y no del sector privado cómo se había considerado el carácter *muestral* del S3 en un inicio. La clave de dicha entrevista en lo posterior será Diario de campo (DC) 18/09/18.

iv. Cuarto sujeto clave. El migrante mexicano irregular al que se le hayan violentado sus derechos humanos en materia laboral (S4), dentro del estado de MN, EE.UU. Se logró el acercamiento con ocho personas con estas características. La forma de localizarlos fue a través de una búsqueda exhaustiva, acudiendo a lugares claves tales como el Consulado de México en Minnesota, a varios comercios ubicados sobre la denominada calle *Lake Street*, entre ellos el *Mercado Central*, lugar en el que la comunidad mexicana tiene gran presencia

y una sólida aceptación. Además, se asistió a varias organizaciones no gubernamentales de habla hispana como un punto de encuentro con el migrante.

De las ochos personas mencionadas, solamente una aceptó ser audio grabada, los demás argumentaron que no se sentían cómodos y que no querían meterse en problemas, razones que se consideran pertinentes debido a la actual situación política que se vive en EE.UU. No se consideró como inconveniente, sino simplemente como la tercera limitante dentro del trabajo de campo, pero todos los entrevistados dieron el consentimiento para utilizar la información recabada. Sin que sea óbice mencionar que independientemente de no contar con un audio sobre las entrevistas, se tomaron notas de éstas, constituyendo así un diario de campo de cada uno de los diálogos sustentados con los sujetos claves.

v. Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) son consideradas un actor clave al que recurren los migrantes como primer contacto cuando tienen problemas laborales, y que desconocen la forma en la que pueden proteger sus derechos o hacer frente a alguna situación de violación en algún derecho. Cabe hacer mención que estas no fueron consideradas en esta investigación porque de manera legal deben de recurrir a los mismos mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares. Sin embargo durante el trabajo de campo en Minnesota, se pudieron entablar diálogos con personal de organizaciones tales como HACER, Advocates for Human Rights, Legal Aid, Urban Ventures, CLUES, CTUL, Children of Incarcerated Caregivers, Juvenile Justice Advocates, las cuales jugaron un papel importante para mejorar el desarrollo de esta investigación, como por ejemplo, un punto de contacto y encuentro con los migrantes mexicanos irregulares.

A continuación se presenta el cuadro 14 que contiene a los sujetos claves entrevistados (S1 – S4), con la intención de resumir lo hasta ahora expuesto para el lector de este trabajo.

Cuadro 14. Muestra los sujetos clave de la presente investigación en MN, EE.UU, el código que se le otorga a cada uno, la cantidad de preguntas que tiene cada entrevista y si la entrevista se registró en audio o en diario de campo.

Sujeto clave.	Descripción <i>muestral</i> .	Código del sujeto.	Cantidad de preguntas y herramienta utilizada.
Directora del departamento de cumplimiento del MNOSHA.	Funcionario que labore en alguna de las dependencias del gobierno estatal de Minnesota que protegen los derechos en materia laboral en este Estado.	S1	13. DC (27/09/18).
Abogada y funcionaria del Consulado, especialista en el área de Protección.	El Consulado de México en Minnesota.	S2	17. Entrevista audio grabada. E.1 (12/09/18).
Oficial de cumplimiento de la Unidad de Investigaciones del MDHR.	Abogado en materia de derechos laborales y específicamente trabajando con personas migrantes mexicanos trabajadores en situación irregular en MN.	S3	14. DC (18/09/18).
El migrante mexicano irregular.	Al que se le hayan violentado sus derechos humanos en materia laboral, dentro del estado de MN.	S4	29. 1 entrevista audio grabada. Clave E.2 y 7 diarios de campo.

Fuente: Elaboración propia a partir de las guías de entrevista a profundidad, realizadas por el autor del presente trabajo de investigación (2018).

1.2. Instrumento metodológico.

Se hizo uso de la herramienta metodológica denominada entrevista cualitativa, individual, *semi* estructurada, del tipo enfocada o centrada, según la división propuesta por Vela (2008). La herramienta de la entrevista es la mejor opción para lograr el acercamiento con los sujetos de la investigación toda vez que estamos hablando de sujetos, situaciones y condiciones muy particulares. Esta herramienta metodológica se aplicó a cada uno de los sujetos clave.

En cuanto *al instrumento*, ya en lo particular, se desarrollaron 4 diferentes entrevistas, una para cada sujeto principal, todas ellas fueron hechas con base en un muestreo cualitativo no probabilístico, o dicho en otras palabras, un muestreo teórico o intencionado, mismo que ya se detalló sujeto por sujeto en el apartado anterior. Las entrevistas preparadas tanto para los migrantes mexicanos irregulares como para las autoridades en materia laboral

del estado de MN, se suscitaron algunos casos en los cuales la muestra fue tomada en cadena, por redes o mejor conocida como “efecto bola de nieve”.

Por citar ejemplos, algunas de las preguntas realizadas al sujeto **S1**, **S2** y **S3** fueron ¿Podría determinar dentro del área en la que usted desempeña sus funciones, si la gente que más se acerca a pedir sus servicios, son en su mayoría migrantes irregulares o regulares? ¿Podría usted afirmar que los migrantes irregulares pese a su condición migratoria, son sujetos de derechos en materia laboral? Por otra parte, a los sujetos **S4** se les preguntó entre otras cosas lo siguiente: ¿Cuáles fueron las razones por las que usted decidió migrar al estado de MN? ¿Qué tipo de apoyo recibió usted por parte de sus familiares o amigos que ya se encontraban asentados en el estado de MN, para migrar a dicho estado? ¿Cuál es su horario de trabajo y qué días de la semana trabaja?

La duración de las entrevistas varía de un lapso entre 10 minutos la más corta y 44 minutos la de mayor duración. En cuanto al formato, la entrevista realizada a la directora del departamento de cumplimiento de MNOSHA (S1), es de 13 preguntas mientras que la entrevista realizada a los migrantes mexicanos irregulares (S4) consta de 29 preguntas, todas las preguntas son abiertas.

Con respecto al *punto de saturación teórica*, entendiendo que esta “se logra a través de la aplicación de una misma entrevista en profundidad a varios sujetos, el número de ellos depende siempre de la cantidad de categorías que se encuentran, pero sobre todo, depende de sus propiedades y dimensiones, así como de los conceptos y categorías que componen la teoría.” (Vargas y Fernández, 2012, p. 24). Se señala que en un inicio se había determinado que el proceso de la misma investigación daría la pauta para el número de casos a estudiar, sin embargo aquí se encontró con la limitante de la inaccesibilidad para poder encontrar a migrantes mexicanos irregulares que quisieran conceder una entrevista.

Los pasos de las entrevistas que se realizaron fueron de acuerdo con el siguiente orden:

- a.** Inicio. Presentación y explicación de los propósitos de la entrevista.
- b.** Cláusula de autorización. Todas las entrevistas llevan aparejadas la cláusula de autorización la cual informa al entrevistado que está dando autorización al autor para utilizar el material que se genera, dicha cláusula se formuló de la siguiente manera:

“Autorización para incluir la voz y/o nombre en el trabajo de investigación.

La persona entrevista debe saber que esta entrevista se audio grabará, previa autorización de su parte. La entrevista únicamente será utilizada para fines de la investigación académica y si la persona entrevistada así lo requiere, dicha entrevista será anónima. Al otorgar su consentimiento, el entrevistado concede autorización para que únicamente el autor del presente trabajo de investigación haga uso total o parcial de la narración que el informante proporcione lo que de ninguna manera significa algún riesgo o difamación para el entrevistado.

Una vez informado/a de la cláusula anterior, otorga su consentimiento expreso para que su voz y/o nombre se incluyan en la investigación citada.”

c. Rapport. Las primeras preguntas fueron brevemente acerca de sus datos generales y socio demográficos de cada uno de los entrevistados; nombre, edad, su lugar de nacimiento, su escolaridad, tiempo de radicación en MN, número de hijos, estado civil, etc., las cuales abonaron al *rapport*¹⁵, es decir a generar cierto grado de confianza entre el entrevistador y el entrevistado.

d. Clímax. Se procuró ser muy observador en el comportamiento no verbal. Se realizaron las preguntas de encuadre iniciales y las preguntas clímax.

e. Cierre. Se realizaron las preguntas de cierre y se agradeció de sobremanera a cada uno de los entrevistados, por su tiempo, por su disposición y por su aportación.

f. Transcripción y análisis de la entrevista e interpretación de datos. Estas se hicieron después de las entrevistas obviamente y siguiendo la propuesta de Vargas y Fernández (2012) la cual dice “su transcripción será con base en una técnica de codificación abierta (distribución de información con base en los ejes de estudio) y su análisis con base en la técnica de análisis de contenido, es decir, escudriñar cada párrafo y hacer cruces de los mismos en cada eje de análisis entre los entrevistados” (p. 28).

g. Confiabilidad y validez. Que en palabras de Vela (2008) “en las técnicas cualitativas la validez y la confiabilidad asumen formas distintas a las acostumbradas con la visión positiva de la investigación, y estas dos nociones deben plantearse en relación con cada investigación en particular.” (p. 88).

Ahora bien, no hay que perder de vista que los tópicos de la validez y la confiabilidad en la metodología cualitativa en general son áreas que se encuentran todavía en exploración,

¹⁵ Rapport. Grado de simpatía y empatía. Nivel de entendimiento (Vela, 2008, p. 85).

razón por la cual existen diferentes posiciones con respecto a la manera de darle el debido rigor científico a la entrevista cualitativa.

Para este proyecto de investigación se utilizaron dos posiciones, la primera como lo afirma Vela “es considerar que el conocimiento generado con la entrevista cualitativa es por sí mismo auténtico y acorde a las realidades descritas por los entrevistados, hecho que les impone su carácter científico” En segundo lugar, en palabras del mismo autor “la validez y confiabilidad se encuentran en la comparación de resultados de la propia entrevista con los obtenidos con otras técnicas, con la confrontación de los resultados de otras entrevistas...” (Vela, 2008, pp. 88 y 89).

Como se mencionó, dentro de esta investigación se asumen ambas posiciones ya que se considera que toda la información proporcionada por los entrevistados es genuina y sobre todo está basada en su experiencia lo cual enriquece aún más sus respuestas. Además, dichas entrevistas se corroboran con las otras entrevistas y con la teoría misma, por lo que se afirma que la validez y la confiabilidad de los entrevistados quedaron cubiertas de manera completa.

Finalmente, en cuanto a *la categorización*, se comenzará por definir lo que es la palabra categoría, para Gomes citado por Romero se refiere “a un concepto que abarca elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí. Esa palabra está relacionada a la idea de clase o de serie. Las categorías son empleadas para establecer clasificaciones. En este sentido trabajar con ellas implica agrupar elementos, ideas y expresiones en torno a un concepto capaz de abarcar todo.” (Romero, 2005).

Mientras que a la categorización, Galeano citado también por Romero, la define como “poner juntas las cosas que van juntas. Es agrupar datos que comportan significados similares. Es clasificar la información por categorías de acuerdo a criterios temáticos referidos a la búsqueda de significados. Es conceptuar con un término o expresión que sea claro e inequívoco, el contenido de cada unidad temática con el fin de clasificar, contrastar, interpretar, analizar y teorizar.” (Romero, 2005).

Con respecto al instrumento metodológico de la presente investigación, se realiza una categorización basada en los principales ejes que componen el marco teórico conceptual y el marco jurídico que son los siguientes: Relaciones Internacionales, Migración y Derecho, y a su vez dichos ejes contienen subcategorías que para la categoría de Relaciones

Internacionales las subcategorías son Globalismos y Regionalismo; para Derecho son derecho internacional, derechos humanos y derecho laboral; y para Migración, son la teoría del sistema mundo, teoría de los mercados laborales segmentados y la teoría del capital social.

Asimismo cada categorización trae aparejada una serie de conceptos que son claves para poder ligar cada una de las preguntas de la entrevista dentro de una categoría y subcategoría, por ejemplo para la categoría de Relaciones Internacionales, los conceptos son; esfera internacional, fenómenos internacionales, procesos internacionales, actores internacionales, Estados, migrantes, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, globalización, entre muchos otros.

Por su parte, la categoría del Derecho incluye conceptos claves tales como; mecanismos de protección, derecho internacional, derecho laboral, derecho humano, derecho humano en materia laboral, violación a los derechos humanos en materia laboral, entre muchos otros. A su vez, la categoría de Migración contiene conceptos claves como; edad, género, escolaridad, documentación, redes migratorias, capital social, trabajo, trabajo decente, trabajo digno, trabajos “3D”, desigualdad, mano de obra, entre muchos otros.

1.3. Migrante mexicano irregular en Minnesota, EE.UU.

Cómo ya se mencionó, el migrante mexicano irregular al que se le hayan violado sus derechos humanos en materia laboral dentro del estado de MN, EE.UU., constituye uno de los 4 sujetos claves de la presente investigación. Sin embargo, a su vez, es éste, el sujeto principal de la presente investigación, porque sobre él recaen las violaciones mencionadas y además, es él quién puede o no, activar los diversos mecanismos de protección de dichos derechos. Por ello, a continuación, se muestra la información generada a través del acercamiento con las ocho personas con las características mencionadas en el apartado anterior.

Se reitera que de las ochos personas mencionadas, solamente una aceptó ser audio grabada, sin embargo con respecto al resto de los migrantes mexicanos irregulares entrevistados existe un diario de campo dentro del cual se registraron y sistematizaron los hechos importantes para su posterior interpretación y análisis.

A continuación se presenta el cuadro 15 que contiene a los sujetos **S4** entrevistados (S4.A – S4.H) y la información general que aportaron.

Cuadro 15. Características de los ocho migrantes mexicanos irregulares entrevistados en MN, EE.UU.

Clave del sujeto y de la entrevista	Edad, escolaridad y género	Ocupación anterior o actual	Estado civil	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia y procedencia	Número de hermanos	Habla español	Habla inglés
S4.A. E ¹⁶ . (8/10/18)	37 años, Secundaria. Mujer.	Limpieza de oficinas; restaurantes; en varias fábricas. En una OSC.	Casada	Mascota, Jalisco	Minneapolis, MN / California (CA)	6 hermanos	Si	No
S4.B. D.C. ¹⁷ (23/10/18)	44 años, Sin estudios. Mujer.	Roofing, Limpieza de casas y oficinas.	Separada	Axochiapan, Morelos	Bloomington, MN / CA	1 hermana	Si pero no lo escribe	No
S4.C. D.C. (20/10/18)	28 años, Universidad. Mujer.	Mesera. En la política.	Soltera	Huehuetlán, Puebla	Saint Paul, MN / CA	2 hermanos	Si	Si
S4.D. D.C. (15/10/18)	40 años, Bachillerato. Mujer.	Limpieza de oficinas.	Casada	Ensenada, Baja California.	Eagan, MN / Texas (TX)	4 hermanos	Si	No
S4.E. D.C. (10/10/18)	28 años, Bachillerato. Hombre.	Mesero	Soltero	Nogales, Sonora.	Mendota Heights, MN / Sonora	1 hermano	Si	Si
S4.F. D.C. (11/10/18)	26 años, Bachillerato. Hombre.	Mesero	Soltero	Baja California.	Shakopee, MN / CA	ningún hermano	Si	Si
S4.G. D.C. (17/10/18)	20 años, Primaria. Hombre.	Parrillero	Soltero	San Pedro Mixtepec, Oaxaca	Rochester, MN / Illinois	2 hermanos	Más o menos	No
S4.H. D.C. (18/10/18)	22 años, Primaria. Hombre.	Dish washer	Soltero	San Pedro Mixtepec, Oaxaca	Rochester, MN / Oaxaca	3 hermanos	Muy poco	No

Fuente: Elaboración propia a partir de las guías de entrevista a profundidad (2018).

Del cuadro anterior podemos aterrizar y contrastar varias cosas de la teoría ya expuesta en relación al **S4**, con la práctica realizada, las cuales son las siguientes:

a. La persona entrevistada de menor edad es (S4.G), de 20 años mientras que la de mayor edad es (S4.B), de 44 años, la media aritmética del grupo es de 30.6 años. Sobre la escolaridad, la mínima es (S4.B), sin ningún grado académico, dos con estudios de primaria (S4.G, y S4.H), uno con estudios de secundaria (S4.A), tres con estudios de bachillerato

¹⁶ E. Entrevista audio grabada.

¹⁷ D.C. Diario de campo.

(S4.D, S4.E, y S4.F) y una persona con estudios de universidad (S4.C). Solamente 3 hablan español e inglés (S4.E, S4.F y S4.C), el resto no habla inglés pero si español, aunque uno de ellos tiene dificultades para escribirlo (S4.B) y dos más tampoco lo hacen al cien por ciento (S4.G y S4.H). Cincuenta por ciento son mujeres (S4.A, S4.B, S4.C y S4.D) y el otro porcentaje, hombres (S4.E, S4.F, S4.G y S4.H).

Todos llegaron a EE.UU. para trabajar o cuando eran niños, fueron llevados por sus padres quienes fueron a EE.UU., de igual forma para trabajar. Todos ellos trabajan dentro del área de servicios, cinco de ellos se enfocan en trabajos muy pesados y que se les pueden considerar como trabajos "3D", por ejemplo los trabajos en fábricas, los trabajadores de limpieza, el parrillero y el lava platos (S4.A, S4.B, S4.D, S4.G y S4.H).

Además, esto encaja perfectamente con rasgos ya mencionados de *la teoría del sistema mundo* en cuanto a la captación de mano de obra barata proveniente de la inmigración como un sistema de oferta laboral a nivel mundial, en el caso concreto de México a MN, por ser México el país periférico y EE.UU., el país del centro. Por otra parte, el hecho de que los trabajadores migrantes irregulares realicen ciertos trabajos considerados como inferiores, insalubres, mal pagados, peligrosos, y dignos solamente para migrantes, dentro de una escala ocupacional.

Con respecto a *la teoría de los mercados laborales segmentados*, la labor de campo realizada en Minnesota permite mostrar que esta teoría coincide también con la práctica, en cuanto a sus rasgos fundamentales, tales como la contratación de trabajadores migrantes irregulares dispuestos a realizar labores difíciles, sucias y peligrosas por bajos salarios, lo cual se traduce en una mejor opción de contratación para el empleador que elevar los sueldos para que los nativos los realicen. Además el que exista cierto sector de los trabajadores que al ser despedidos no significan mucha o ninguna pérdida de capital por ser personas con poca preparación o capacitación, lo cual se traduce en que no se invirtió capital en ellos, no representan pérdidas significativas para el empleador y son fácilmente reemplazables, como manifestaron (S4.A, S4.B, S4.C, S4.D, S4.E y S4.F) quienes mínimo una vez fueron despedidos sin explicación alguna y sin motivo aparente (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 20/10/18, y 23/10/18).

b. La mayoría de los entrevistados se dijo solteros, solamente dos casadas (S4.A, y S4.D). Se muestra que tienen un rango desde cero (S4.F) hasta seis hermanos (S4.A). La

mayoría habla español, la minoría habla inglés y español. Proviene de seis diferentes Estados de México que son Baja California (S4.D, y S4.F), Jalisco (S4.A), Morelos (S4.B), Oaxaca (S4.G y S4.H), Puebla (S4.C) y Sonora (S4.E).

Contrastando lo anterior con la teoría, se confirman los datos arrojados por el IME (SRE, 2016) que indican que con base en las matrículas consulares entre los 10 principales estados con emigrantes mexicanos hacia EE.UU. se encuentran Jalisco, Puebla y Oaxaca. A su vez, con datos del Consulado de México ubicado en la ciudad de Saint Paul, MN, de igual forma con base en las matrículas consulares, entre los 10 principales estados con emigrantes mexicanos en MN, se encuentran Puebla, Morelos, Oaxaca y Jalisco. Es decir, los únicos dos entrevistados que no concuerdan con los datos del IME y del Consulado, serían los dos personajes del Estado de Baja California y la persona de Sonora. Sin embargo, es menester señalar que la muestra de ocho personas no es extensa y resulta difícil con base en ella, corroborar la información teórica con respecto a los lugares de origen de los migrantes mexicanos en Minnesota. Lo que constituye la cuarta limitante del trabajo de campo.

Con respecto al dato sobre los hermanos o hermanas con los que cuentan los sujetos S4, resulta de gran relevancia para seguir contrastando con la teoría expuesta ya que seis personas, excepto (S4.E, y S4.F) manifestaron que alguno de sus hermanos, o en otros casos, algún otro familiar ya se encontraba previamente radicando en MN o en alguna otra parte de EE.UU. Estos familiares, de diversas formas les ayudaron para poder emigrar finalmente hacia MN, ya sea con dinero, encontrándoles un trabajo en su lugar de destino, proporcionándoles alimentos, hospedaje y/o transporte para facilitar su situación o introduciéndolos a su comunidad, en conclusión otorgándoles un recurso material o inmaterial, para su beneficio (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 17/10/18, y 18/10/18).

Con esto se demuestra que el uso de las redes migratorias como capital social en el caso en concreto a través del parentesco, constituye un beneficio para los migrantes, supuestos que concuerdan fielmente con *la teoría del capital social*, acerca del movimiento de mexicanos hacia MN. La teoría del capital social va más allá del uso de las redes migratorias para encontrar empleo en el extranjero, pagar coyotes, hacer ahorros o enviar remesas, sino que se pretende indagar sobre el uso de estas redes como un recurso

intangibles que sirven a los migrantes mexicanos irregulares, a quienes se les han mermado sus derechos humanos en materia laboral, para que éstos transmitan información y experiencia sobre la activación de los mecanismos de protección de sus derechos humanos laborales, en contra de las violaciones sufridas en sus trabajos. Se profundizará más adelante.

c. Se observó que seis de ellos antes de llegar a MN se asentaron en algún otro estado de EE.UU., como California (S4.A, S4.B, S4.C, S4.F), Texas (S4.D) e Illinois (S4.G), y posteriormente se trasladaron hacia MN. Solamente dos de ellos (S4.E y S4.H), emigraron de manera directa desde algún estado de México hasta MN. Asimismo todos los que realizaron escalas antes de llegar a MN, manifestaron que las razones de elección de este Estado, están relacionadas con factores económicos y laborales, es decir, porque las rentas eran menos caras, había mayores oportunidades de empleo, menos competitividad laboral, más cantidad de trabajo y mejor pagado (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 17/10/18, 18/10/18, 20/10/18, y 23/10/18). Además, los sujetos (S4.B y S4. C), textualmente afirmaron que debido a la calidad de Ciudad Santuario de las Ciudades Gemelas, se sienten más tranquilas estando allí (DC 20/10/18, y 23/10/18).

Esto concuerda con el hecho de que MN no sea una primera elección de migración, sino más bien migraciones internas o segundas migraciones como concuerda en la mayoría de los casos de los entrevistados (S4.A, S4.B, S4.C, S4.D, S4.F, y S4.G), aunque la teoría indique que esto ha ido cambiando en los últimos 30 años y que ya existen migraciones de manera directa, en la práctica se observó que dichas migraciones directas son muy pocas (S4.E y S4.H). Además, dentro de los factores expuestos que influyen sobre la decisión de migrar hacia MN, con el trabajo de campo realizado coinciden algunos datos tales como: su cercanía con Chicago, Illinois como gran capital regional (S4.G); el alto volumen de migración hacia ciudades tradicionales como Los Ángeles, California (CA) que elevó el costo de las rentas; saturó el mercado laboral; las oportunidades de empleo (S4.A, S4.B, S4.C y S4.F) y finalmente; las redes sociales que son de gran importancia como ya se detalló en el inciso “b” de este apartado (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 17/10/18, 18/10/18, 20/10/18, y 23/10/18).

Asimismo cabe recalcar que independientemente de que según el *US News & World Report*, en el año 2017 catalogó a MN como el mejor estado de la región, y la empresa

WalletHub como el 2º mejor estado para comenzar una familia, tomando en cuenta indicadores como el salario familiar medio, la asequibilidad de la vivienda, la tasa de desempleo, el cuidado de los niños, los costos de la renta, los ingresos, las tasas de divorcio y de pobreza, la mortalidad infantil y el delito, grandes oportunidades económicas, la educación, la mejor infraestructura, la gran atención médica y sistemas de salud de calidad, se reitera que la única razón manifestada por todos los entrevistados como razón para mudarse a MN, fue la relacionada con una mejora económica y laboral en sus vidas (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 17/10/18, 18/10/18, 20/10/18, y 23/10/18).

d. Otro punto importante, solo 25% de los migrantes entrevistados viven en ciudades santuario: (S4.A) en la ciudad de Minneapolis y (S4.C) en la ciudad de Saint Paul, las cuales son conocidas como Ciudades Gemelas. El resto de los migrantes entrevistados 75%, viven en ciudades tales como; Bloomington (S4.B), la cual está a 17 km aproximadamente de Minneapolis; Eagan (S4.D) que se encuentra a 25 km aproximadamente de Minneapolis; Mendota Heights (S4.E) que se encuentra a 17 km aproximadamente de Minneapolis; Shakopee (S4.F) que se encuentra a 40 km aproximadamente de Minneapolis; y Rochester (S4.G y S4.H) que se encuentra a 144 km aproximadamente de Minneapolis.

Esto se puede entender como una discordancia entre lo expuesto en la teoría, que plantea que las ciudades santuario concentran al 79% de los residentes en MN pero nacidos en el extranjero, al menos con respecto a la muestra aquí presentada. Aunque se reitera que (S4.B y S4.C) manifestaron que una buena razón para quedarse en MN después de haberse mudado, es la relativa tranquilidad que ellas perciben en las ciudades santuario de éste Estado (DC 20/10/18, y 23/10/18).

e. Finalmente, se encontró con que los abusos cometidos en contra de los derechos humanos en materia laboral de éste sector vulnerable, la mayoría de las veces, son perpetrados por personas de origen mexicano o latinos, mexicanos o latinos migrantes regulares e incluso irregulares, ya sean como supuestos dueños de los establecimientos o gerentes de los mismos, actuando por su propia cuenta o incluso en complicidad entre mexicanos o latinos y ciudadanos norteamericanos, lo cual es una lástima y fue corroborado por todos los sujetos **S4** (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 17/10/18, y 18/10/18, 20/10/18, y 23/10/18).

2. Protección de los Derechos Humanos en materia laboral. Parte práctica: Análisis, interpretación y aplicación.

Dentro del presente apartado, se expondrán más de los resultados obtenidos dentro del trabajo de campo ya no únicamente con el sujeto **S4**, sino que además, se agrega la información aportada por los otros sujetos **S1**, **S2** y **S3**, así como la parte sustancial que permitirá cubrir el objetivo general de la tesis, pero para ello se deberán examinar los hechos que hayan sido violatorios a los derechos laborales de los migrantes mexicanos irregulares en el estado de MN, posteriormente se analizarán los mecanismos de protección existentes que amparan a dichos migrantes y finalmente, se hará el análisis sobre la aplicación de dichos mecanismos, por parte de los migrantes, ante las violaciones a sus derechos en materia laboral, todo con base en su testimonio aportado a través de su experiencia dentro del campo laboral y contrastándolo con la teoría.

2.1. Violaciones de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU.

Dentro del presente apartado es el turno de contrastar la teoría con la realidad obtenida a través de las entrevistas realizadas a los diversos actores principales y examinar cuáles son los hechos cotidianos que violentan los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN.

Para comenzar, el sujeto **S1** (DC 27/09/18), con base en su experiencia manifestó que ha descubierto varias situaciones a través de las cuales se dan las violaciones a los derechos humanos en materia laboral, pero resaltó una que descubrió en las granjas de animales en donde a los trabajadores les hacen ponchar por dos personas, es decir dos tarjetas distintas que marcan la hora de entrada y de salida, pero solamente es una persona la que hace el trabajo desde las 5 a.m. hasta las 8 p.m. aproximadamente. Ya en lo general, los asuntos que comúnmente observa son las malas, insalubres y peligrosas, condiciones laborales de los trabajadores, en fábricas, almacenes y trabajos en el campo y la falta de pago de salarios de los trabajadores.

También ha descubierto gente habitando alguna vivienda proporcionada por los empleadores a los trabajadores, en condiciones insalubres, confinados, con sobrecupo, y en ocasiones con una deuda generada para el trabajador con el empleador por dicha vivienda, por conceptos tales como renta y comida, lo cual va más allá de la explotación laboral y constituye un delito que es el de trata de personas, muchas veces con retención de documentos de por medio.

Por su parte el sujeto **S2** declaró literalmente que: *el top número tres de las violaciones a los derechos humanos en materia laboral que reciben en el Consulado son las relacionadas con salarios como falta de pago de salarios caídos o la falta de pago de salarios laborales, accidentes laborales producidos por falta de medidas de seguridad y equipo adecuado, y la falta de pago de las horas extras trabajadas* (Entrevista E1. 12/09/18). Asimismo, ha atendido situaciones en las cuales los trabajadores no recibían ningún tipo de pago, se encontraban reclusos por parte del empleador en alguna vivienda destinada para ellos y además les retuvieron sus documentos, lo cual constituye trata de personas (Entrevista E1. 12/09/18).

El sujeto **S3** (DC 18/09/18), solamente recibe asuntos relacionados con discriminación, y con respecto a este trabajo de investigación, la discriminación en el área protegida como lo es el empleo la padecen los trabajadores principalmente sobre el pago de salarios distinto para el mismo trabajo realizado, al igual que la asignación de mejores puestos de trabajo, con base en su origen nacional o apariencia física.

En cuanto a los migrantes mexicanos irregulares, lo que expusieron acerca de las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral también varían. En el caso de **S4.A** (Entrevista E2. 8/10/18), dijo que en dos ocasiones no le pagaron absolutamente nada por el trabajo que realizó, la primera vez como trabajadora de limpieza en un restaurante y la segunda, en la limpieza de oficinas. En otro trabajo que tuvo dentro de una fábrica de empaquetados de alimentos tipo *fast food*, le hacían llegar a las 8 a.m. en punto y trabajar hasta las 5 p.m. pero solamente le pagaban 2 o 3 horas al día y le obligaban a checar hora de entrada y de salida únicamente por esas supuestas 2 o 3 horas trabajadas, asimismo dentro de ese trabajo las condiciones de empleo eran tan pesadas que incluso gente de desmayaba en la línea de producción, además, nunca recibió ningún tipo de equipo de protección o cursos de capacitación para operar las máquinas, aprendió viendo a sus compañeros.

El sujeto **S4.B** (DC 23/10/18), adujo que en una ocasión en *el roofing* no le pagaron nada por el trabajo que realizó y que además en este mismo tipo de trabajo, siempre hay bastantes accidentes de los cuales ningún empleador se hace responsable y son los mismos empleados los que deben de pagar su equipo de protección como guantes, cuerdas y arneses. En otros trabajos que tuvo, como empleada de limpieza, en sus propias palabras *le pagaron una miseria* y en una ocasión la despidieron por haberle reclamado al empleador sobre esta situación. El sujeto **S4.C** (DC 20/10/18), declaró que cuando estuvo trabajando como mesera, durante un tiempo no tuvo salario, solamente ganaba lo que recibía de propinas, posteriormente le pagaban un salario menor al mínimo, inclusive menor que el de sus compañeras y haciéndole trabajar más horas que a los demás, sin pago de horas extras. Al sujeto **S4.D** (DC 15/10/18), según su dicho, en un trabajo de limpieza le hacían trabajar más horas que el resto de sus compañeros o hacer los trabajos más pesados, por el mismo salario. Además, el manager le faltaba al respeto, le hablaba con groserías y le gritaba frente a todos los ahí presentes. Ella dijo que por ser mexicana.

El sujeto **S4.E** (DC 10/10/18), trabajó de mesero en un restaurante de comida mexicana de 9 a.m. a 11p.m., 6 días a la semana por menos del salario mínimo y sin pago de horas extras. Cuándo empezó a trabajar ahí, solamente le pagaban con sus propinas. Además, después de un tiempo descubrió que para tener mayor número de mesas que atender o mejores secciones, tenía que darle al manager parte del dinero recabado. Asimismo debía repartir parte de sus propinas al *bartender* y al *bussboy*. Reveló que el manager le borraba horas de la máquina ponchadora digital para que nunca hubiera pruebas de las horas reales que trabajaba. El sujeto **S4.F** (DC 11/10/18), solamente declaró que trabajó de 9 a.m. a 11 p.m., 6 días a la semana por menos del salario mínimo.

Al sujeto **S4.G** (DC 17/10/18), en un restaurante de comida mexicana le obligaban a ponchar la entrada después de que ya había entrado, limpiado, y trabajado. Asimismo le hacían ponchar la salida mucho antes de que terminara de trabajar, recoger y limpiar. Además no contaba con ningún equipo de protección al cocinar o al lavar la parrilla y entrar en contacto con ácidos. Ninguna clase de capacitación para operar máquinas grandes. El caso del sujeto **S4.H** (DC 18/10/18), es muy similar. Le hacían ponchar la entrada después de que ya había entrado, limpiado, y trabajado. Asimismo le hacían ponchar la salida mucho antes de que terminara de trabajar, recoger y limpiar. Además no contaba con

ningún equipo de protección al lavar los platos y los pisos y entrar en contacto con ácidos. Ninguna clase de capacitación para operar máquinas grandes.

Sin duda lo anteriormente expuesto concuerda de manera íntegra con la teoría presentada dentro del capítulo I en las partes referentes a: *las violaciones a los derechos humanos en materia laboral* y además, a los conceptos teóricos de *Trabajo, trabajo decente y trabajo digno*, así como dentro del capítulo III, en cuanto a *las violaciones a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en Minnesota*, ya que con esto queda claro que efectivamente existen violaciones a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares al ser un sector vulnerable basado en su calidad migratoria y haciendo eco de la condición irregular de los trabajadores para aprovecharse de estos.

Además, dichas violaciones encontradas en la práctica a través de las entrevistas, concuerdan con las señaladas en las citas de la OIT; de la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte IDH; y de las noticias registradas por los noticieros, dentro de los mencionados capítulos, y que son las siguientes principalmente; largas jornadas de trabajo; inadecuadas e intolerables condiciones de trabajo y escasa o nula protección laboral y social; salarios más bajos que el mínimo; reducción de salarios por comida y vivienda; retención de documentos y salarios; discriminación racial y laboral; subcontratación; abuso, explotación laboral, trabajo forzoso; robo de salarios y no pago de horas extras.

Condensando todo lo hasta ahora expuesto, la mayoría de los sujetos denominados **S4** expusieron que su gran problema tienen que ver con el salario, es decir, que no les hayan pagado lo trabajado, que les hayan retenido el salario, que les hayan hecho deducciones no autorizadas a sus salarios, que no les hayan pagado el salario mínimo legal o bien las horas extras. Después de eso, los otros problemas más comunes son la falta de condiciones salubres y de seguridad para trabajar y operar máquinas; y discriminación en el empleo.

Por su parte, los sujetos **S1**, **S2** y **S3**, también declaran como el gran problema de explotación laboral, lo relacionado con los salarios, la falta de pago de éstos, de las horas extras, del salario mínimo, la falta de pagos de salarios caídos y las deducciones no autorizadas. A su vez hacen mención de accidentes laborales derivados de malas o nulas condiciones de seguridad en los trabajos; retención de documentos y finalmente; el mismo problema citado por los migrantes que es el de la discriminación laboral.

Sin embargo, por parte de los sujetos **S1** y **S2**, las violaciones a los derechos humanos van más lejos de los relativos a la materia laboral, ya que han encontrado casos de retención de documentos, lo que provoca que nos ubiquemos en la esfera de algo todavía más grave que es la trata de personas y el trabajo forzado. Al respecto, dentro de esta investigación, ningún sujeto **S4**, manifestó que alguno de sus empleadores le haya retenido sus documentos en determinado momento.

Por lo anterior se concluye que al menos de la gente entrevistada, la mayoría de los problemas sobre violaciones a los derechos humanos en materia laboral se pueden englobar en cuatro grandes rubros que son: las violaciones en materia de *salarios*; las violaciones a la *seguridad* del trabajador; las violaciones por *discriminación* en contra del trabajador; y los que incluso incurren en trata de personas con fines de explotación laboral y trabajo forzado. Sin que estas violaciones sean las únicas por supuesto, sino más bien las que se lograron identificar dentro del trabajo de campo y que concuerdan con la teoría.

2.2. Mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU.

Ahora es el turno de contrastar la teoría con la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a los diversos actores principales y examinar cuáles son los mecanismos que en la realidad protegen a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN.

Al respecto el sujeto **S1** (DC 27/09/18), señaló que como mecanismo de protección existe otra área dentro del Departamento que se dedica a realizar una función de protección preventiva, brindar información en inglés y español sobre los derechos de los trabajadores independientemente de su estatus migratorio y lograr un acercamiento con la población migrante en general, que muchas veces son víctimas de violaciones a sus derechos de una forma más descarada por parte de los empleadores. Dichas acciones consisten no solamente en brindar información dentro de sus instalaciones, vía telefónica o por internet, sino que incluso recorren lugares claves para los hispanos como mercados, ferias, iglesias y el Consulado de México en MN.

Sin embargo, si ya existe una violación de derechos en contra del trabajador, o los trabajadores están en situaciones y condiciones de peligro, también existen mecanismos de protección activos, que básicamente consisten en la presentación de una queja o denuncia por parte del trabajador en donde manifieste la situación que considere como violatoria de sus derechos y si ante dicha queja o denuncia el departamento encuentra una causa probable basado en una investigación, le dará trámite y seguirá el procedimiento respectivo. Recalcó este sujeto entrevistado que en el Departamento tienen personal capacitado para recibir las quejas y denuncias en inglés y en español.

Además, manifestó que no puede determinar si la mayoría de la gente que acude ante ellos es migrante regular o irregular, porque simplemente no consideran ese dato para brindar ayuda. Luego entonces, reiteró que cualquier persona que esté trabajando en MN y que entre bajo la protección de MNOSHA puede acudir a ellos, sin importar su estatus migratorio. Finalmente, dijo que derivado de lo anterior, es relevante mencionar que al menos bajo las leyes con las que actúa MNOSHA, no existe ningún derecho que sí se le conceda a una persona trabajadora documentada y no a un trabajador migrante irregular.

Por su parte el sujeto **S2** (Entrevista E1. 12/09/18), dijo que generalmente ante algún problema en materia laboral y derechos humanos, los trabajadores migrantes mexicanos acuden en un primer momento al consulado por qué es el punto que les da más confianza y con el cual generan una identidad. Resaltó que como mecanismos de protección preventivos realizan diversas funciones tanto dentro como fuera de las oficinas del Consulado, como por ejemplo la Semana de Derechos Laborales (SDL) y el Consulado móvil, con la finalidad de promover y difundir los derechos con los que cuentan los migrantes trabajadores en MN independientemente de su estatus migratorio. Así como proporcionar información y consultas a quienes se acercan a pedirlo sobre algún asunto en particular. Afirmó que son más los migrantes mexicanos irregulares que se acercan a pedir auxilio que los regulares.

Ahora bien, una vez que alguno de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares ha sido violentado, el Consulado de manera activa, puede apoyar al migrante si éste así lo solicita, en la presentación de quejas o denuncias ante distintas oficinas gubernamentales estatales y federales que protegen los derechos laborales,

únicamente actuando como intermediario, o le indican al migrante que también puede hacerlo por sí mismo sin la necesidad del Consulado.

Este sujeto enfatizó lo siguiente: *“En el Consulado somos meramente intermediarios y funcionamos como vínculo entre la persona que se va a quejar y la agencia, entonces, esa es la cuestión más concreta de qué es lo que hace el consulado. Insisto nosotros no los podemos obligar a firmar quejas, no podemos llenar quejas a nombre de ellos, si ellos no están de acuerdo y llevarlo a cabo, entonces, el principio básico es que ellos tengan la disposición de poder iniciar su queja y de darle seguimiento de principio a fin”* (Entrevista E1. 12/09/18).

Otro mecanismo de protección con el que cuenta el Consulado es el hecho de que éste puede referir al migrante mexicano con la red de abogados voluntarios o con otra organización que brinde trabajo “Pro bono” de abogados. Asimismo el Consulado cuenta con presupuesto para hacerle frente al pago de abogados para el migrante en situaciones muy adversas. De igual forma, crean redes de apoyo en dónde pueden canalizar a los migrantes, como una OSC o la iglesia. El Consulado recalca que los migrantes tienen protección Federal y Estatal, sin importar su estatus migratorio y concluye con que los migrantes irregulares son sujetos a ejercer sus derechos laborales por el simple hecho de estar trabajando en un espacio territorial sobre el cual se convergen distintas leyes.

Finalmente, el sujeto **S3** (DC 18/09/18), exteriorizó que su Departamento cuenta con mecanismos de protección preventivos y activos. Sobre estos últimos, el procedimiento de activación se inicia a través de una queja por parte del empleado que crea que ha sufrido discriminación en el empleo basada en su origen étnico o racial. Posteriormente, la autoridad realiza una investigación y si ésta determina que existe causa probable se prosigue con todo el procedimiento detallado en el capítulo II (Esquema 3, p. 88).

También recalcó que tienen personal capacitado para recibir las quejas en español; que no hay necesidad de preguntar por el estatus migratorio de las personas por lo que desconoce si la mayoría de los usuarios son migrantes regulares o irregulares y; que todas las personas trabajadores tienen la misma protección en su trabajo en contra de la discriminación, al menos en lo que compete al MDHR.

Añadió que hay casos en los que además de discriminación en el área protegida del trabajo, han descubierto trata de personas para explotación laboral o sexual, o abusos sexuales en el trabajo. Esto puede dar pauta a que independientemente de su estatus migratorio, en lo que se lleva a cabo el proceso con la autoridad competente, la presunta

víctima se debe de quedar en EE.UU., y de encontrar al empleador o perpetuador como un culpable, a los trabajadores migrantes incluso se les podría conceder una visa por haber sido víctima de trata.

Respecto a los sujetos **S4**, dentro de este apartado no se indaga al respecto toda vez que los migrantes mexicanos irregulares son los posibles usuarios de los mecanismos de protección ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral, más no así los que proporcionan dichos mecanismos. La aplicación de tales mecanismos por parte de estos sujetos, se analizará en la recta final de esta investigación.

Con respecto a la información arriba mostrada, a continuación se hace el contraste con la teoría ya presentada en los capítulos anteriores, concretamente dentro del capítulo II acerca del marco jurídico que ampara a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, radicados en MN, EE.UU., ya que dicho capítulo tiene como objetivo entre otros, señalar de forma concreta cuáles son esos derechos protegidos, así como su fundamento legal y mostrar los mecanismos preexistentes con los que cuentan las organizaciones internacionales, las autoridades federales y las autoridades estatales, para hacer efectivo el resguardo de tales derechos.

Ahora bien, gracias a las entrevistas realizadas se robustece fuertemente lo expuesto en la teoría. Los sujetos **S1**, **S2** y **S3**, comprueban en primer lugar el punto más importante acerca de los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral; su aplicación hacia los migrantes mexicanos irregulares independientemente de su estatus migratorio, lo que se traduce en el goce y ejercicio de los derechos humanos incluyendo los de materia laboral, sin importar su calidad migratoria, sino más bien, por el simple hecho de colocarse en una relación laboral el migrante mexicano irregular obtiene derechos como trabajador y estos son reconocidos y respetados por las autoridades estatales en materia laboral de MN.

Esto dicho por la propia voz de las autoridades y funcionarios del DLI (MNOSHA y ESH), y MDHR, que diariamente ven asuntos de esta naturaleza, así como el Consulado de México, quién además recalca que los migrantes no solamente cuentan con protección Estatal sino también Federal sin importar su estatus migratorio.

En efecto, a lo largo de los capítulos I y II, se fueron citando ejemplos desde el ámbito internacional, hasta la esfera local, de organizaciones, tratados, leyes, instituciones e

incluso académicos que afirman que los migrantes irregulares gozan de los mismos derechos en materia laboral que cualquier otro trabajador sin importar su estatus migratorio por el simple hecho de ubicarse dentro de la relación laboral y de ser humano.

Tal es el caso de lo expuesto por Cannesa, en el apartado denominado *marco teórico jurídico*, respaldado por el Consulado dentro del apartado denominado *marco jurídico de la protección consular mexicana en EE.UU.* y defendido histórica e internacionalmente por la Corte IDH dentro de la OC-18/03 denominada *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados* y por la CIDH a través del preámbulo del Pacto de San José o CADH, las cuales fueron detalladas en el apartado denominado *protección jurídica a nivel internacional de los derechos humanos en materia laboral* de los migrantes mexicanos irregulares.

Sin que sea óbice mencionar que el goce de los derechos esenciales del hombre, incluyendo los derechos humanos laborales que debe tener todo trabajador como un atributo de la persona humana, independientemente de su estatus migratorio, no es exclusivo del ámbito estatal, sino que también se extiende al federal como ya se mencionó y al internacional tal como se demostró con la Corte IDH y la CIDH sin olvidar que no son las únicas fuentes de derechos a nivel internacional mencionadas en esta investigación. No hay que olvidar a la ONU, la OIT, la OIM, y a nivel regional a la OEA, quienes a través de sus Declaraciones, Tratados, Pactos, Convenciones, Recomendaciones y Opiniones, han pujado por la mundialización de dichos derechos tales como: a la libre elección de trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria; a fundar sindicatos y a sindicarse; a un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a las condiciones de trabajo. Sin hacer discriminación alguna al respecto de la condición o estatus migratorio de los trabajadores.

Esto da pauta para el siguiente punto, que es el hecho de que tal y como ya se explicó, EE.UU. no ha ratificado la mayoría de los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, ni mucho menos ha reconocido la competencia contenciosa de la Corte IDH, sin embargo, pese a no estar obligado a establecer mecanismos que exijan el cumplimiento de su contenido para los tribunales nacionales, en la práctica sí lo hace. Tal y como fue demostrado a través de los apartados denominados *protección jurídica a nivel federal* y

protección jurídica a nivel estatal, ninguna de las dependencias que fueron expuestas; a nivel federal tales como la EEOC, la NLRB, el DOL, OSHA y la WHD; y a nivel estatal como el DLI (ESH y MNOSHA) y MDHR, hacen distinción alguna acerca de que estos derechos mencionados, sean exclusivamente para ciudadanos de EE.UU.

Por el contrario, tal como se expuso también, estas agencias textualmente hacen énfasis en que los mecanismos de protección que se pueden activar por parte de los empleados a quienes se les hayan violentado sus derechos en materia laboral, son independientes del estatus migratorio y que ni siquiera indagarán sobre dicho estatus. Por lo que de alguna manera se deja ver la influencia del derecho internacional dentro de las leyes de EE.UU. tanto a nivel federal como a nivel estatal.

Concluyendo que independientemente de si los derechos laborales son originados en instrumentos internacionales o en normativa interna, los Estados deben de reconocer los mismos derechos laborales que su ordenamiento jurídico estipula para los trabajadores nacionales, a los migrantes irregulares sin ningún tipo de discriminación.

Otro punto importante de coincidencia que se muestra entre la teoría confrontada con la práctica, es el caso concreto de la entrevista realizada al sujeto **S3**, y lo expuesto en el apartado respectivo de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB); sobre los casos en que los migrantes irregulares sufren de violaciones a sus derechos laborales pero a su vez, son víctimas de algo que va más allá, como trata de personas o de algún delito sexual, por lo que dependiendo cada caso y sus circunstancias propias, los migrantes irregulares podrían ser considerados para ser elegibles de una visa como víctimas de trata u otros delitos. No se profundiza al respecto porque eso va más allá de esta investigación.

Asimismo, coincide la información proporcionada por el sujeto **S2**, y la teoría dentro del apartado denominado *Consulado de México en Saint Paul, Minnesota*, en cuanto a que el Consulado no es una autoridad en materia laboral dentro de MN, y de ninguna manera puede exigir a los empleadores que cumplan las leyes o reparen los daños a los connacionales allí asentados, sin embargo, si cuentan con mecanismos de protección tanto preventiva como proactivamente, los cuales también aplican sin importar la calidad migratoria de los mexicanos. Como por ejemplo la protección consular a través del PALE o los acuerdos bilaterales entre el Consulado y las distintas autoridades federales o estatales.

Ahora bien, en cuanto a las discrepancias encontradas entre la teoría y la información proporcionada por los entrevistados, concretamente el sujeto **S1**, contrario a lo que la teoría indica acerca de que a cualquier empleador que por ejemplo intencional o repetidamente viole los requisitos de los Estatutos del estado de MN, concretamente la sección 182.653 (condiciones de empleo y un lugar de empleo libre de peligros que causen o puedan causar la muerte o lesiones graves o daños a sus empleados), cualquier norma de seguridad y salud promulgada bajo el capítulo 182.667 “penalidades criminales”, o cualquier regla existente promulgada por el departamento; puede ser castigada con una multa de no más de \$ 70,000 o con encarcelamiento por no más de seis meses o por ambos. Manifiesta que no se ha presentado caso en el que por estas razones algún empleador haya sido enviado a prisión.

Para terminar con este apartado, se reitera que únicamente las autoridades del estado de MN y el Consulado de México, fueron tomados en cuenta para indagar sobre los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral, al ser justamente estos sujetos quienes están facultados para hacer uso de tales mecanismos, no así los migrantes mexicanos irregulares quienes los pueden o no activar, pero no los proporcionan. Este punto será abordado en el siguiente apartado.

2.3. Aplicación de los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral, por parte de los migrantes mexicanos irregulares cuyos derechos hayan sido vulnerados.

Finalmente, para concluir con este apartado y a su vez con la tesis misma, se expone la parte que permitirá desentrañar el objetivo general de esta investigación, el cual consiste en definir las razones por las cuáles, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, éste sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos.

Aunque para cumplir con el objetivo general, primero será necesario dar por terminados los objetivos particulares de la investigación, los cuales ya han sido previamente señalados y únicamente queda exponer el siguiente objetivo particular: Indagar sobre el uso de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral.

En efecto, hasta aquí han quedado demostrados los dos ejes más relevantes sobre los que se sostiene este marco metodológico que son: las violaciones a los derechos humanos en materia laboral en contra de los migrantes mexicanos irregulares y; la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral para dichos migrantes.

Ahora, se expondrá el uso de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares en la realidad misma ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral, declarado tanto por las autoridades como por los propios migrantes y se cerrará con el análisis de las razones por las cuales los migrantes mexicanos irregulares no activan los mecanismos existentes en cuánto son víctimas de alguna violación a sus derechos humanos en materia laboral.

El sujeto **S1** (DC 27/09/18), dijo que los trabajadores no denuncian porque están amenazados de ser despedidos o deportados. Agregó que ha tenido asuntos en dónde los trabajadores han sido despedidos por iniciar una queja o exigir sus derechos al empleador. Por otra parte, no sabe si algún trabajador ha sido deportado por iniciar alguna queja.

Indicó que no puede determinar un número exacto de personas que acuden al Departamento para pedir ayuda porque los números varían y además depende de lo que consideren como acercamiento, si solo son las consultas con la otra área del Departamento, si son las quejas por teléfono, internet, correo o en persona, si son los que continúan el caso hasta obtener una reparación oficial o extraordinaria.

Expuso que ha tenido bastantes situaciones en las que los trabajadores inician una queja por teléfono o internet, su Departamento acude a la zona de trabajo para inspeccionar pero los trabajadores huyen o se esconden pensando que son agentes de migración, por lo que no tienen trabajadores violentados (quejosos) que sustenten la queja inicial. Además, pese a que tienen personal bilingüe (inglés – español), en ocasiones no cuentan con tantos elementos y el idioma sí se convierte en una barrera.

Finalmente, concluyó diciendo que el mayor problema para la activación de los mecanismos es la falta de conocimiento por parte de los empleados, acerca de sus derechos laborales y de las autoridades existentes para hacerlos valer. Sin embargo, si cuentan con bastos casos exitosos en dónde multan a los empleadores por las violaciones cometidas y además logran mejores condiciones laborales para los empleados.

El sujeto **S2** (Entrevista E1. 12/09/18), comentó que mayoritariamente dentro de la comunidad mexicana se piensa que como trabajadores irregulares no tienen derechos laborales, lo cual es totalmente falso. Asimismo, esta comunidad vive con temor a la represalia o siempre están siendo amenazados por su empleador o por su patrón de que si ellos reportan algún tipo de irregularidad ellos van a ser reportados con la autoridad migratoria. Al ser el sostén de su familia en México, en EE.UU., o en ambos, prefieren callar y aceptar todas estas irregularidades antes de ejercer sus derechos por temor a perder su fuente de trabajo o manifiestan que las ganancias que perciben les importan más que las violaciones por las que pasan (costo – beneficio).

Expuso que otro impedimento para los migrantes irregulares es que al no dominar el idioma inglés, no se sienten cómodos de contactar directamente a las agencias y acuden primero con el Consulado. A su vez, calculó que aproximadamente reciben 5 consultas a la semana, aunque los números varían, sin embargo en los últimos años (2017 y 2018), esto ha incrementado mucho, casi al doble. De las cuales, 1 consulta continúa como casa para protección consular. Además, explicó que las consultas están aumentando pero las personas que quieren dar seguimiento a su trámite están disminuyendo porque en los últimos años (2017 y 2018) se ha desatado un ambiente de miedo en donde se piensa que el tener contacto con cualquier autoridad ya sea Estatal o Federal va a desencadenar en un proceso con Migración.

Concluyó con que el mayor problema con respecto a la falta de activación de los mecanismos por parte de los migrantes irregulares radica en la falta de educación; educación laboral y la poca educación en general con la que cuentan los migrantes mexicanos irregulares, más que las amenazas. Sin embargo, si cuentan con muchas gestiones exitosas en donde han visto que los empleadores cumplen con sus obligaciones de inmediato, porque se lo están solicitando instancias gubernamentales.

El sujeto **S3** (DC 18/09/18), señaló que los trabajadores abusados en sus derechos, no activan los mecanismos de protección en primer lugar por desconocimiento y falta de información porque ignoran que tienen derechos, que existe el MDHR y que creen que no pueden acudir a él por ser migrantes irregulares. A su vez, este sector piensa que el MDHR tiene vínculos con la policía, migración o ICE. Enfatizó en que el MDHR cuenta con personal bilingüe (inglés – español) para recibir las quejas.

También explicó que los trabajadores no acuden a ellos porque están amenazados de ser despedidos o deportados. Ella sí conoce gente que ha sido despedida por exigir sus derechos laborales a los empleadores, pero no sabe de casos en los que la gente haya sido deportada por lo mismo.

Concluyó diciendo que reciben aproximadamente 10 consultas a la semana, de las cuales 3 si corresponden al MDHR o existen elementos que hacen pensar que podría ser causa probable para un caso, pero que al final solamente 1 resulta un caso. Agrega que de esos casos que si tienen causa probable, el 99% se resuelve en la etapa de conciliación. En su experiencia no ha tenido casos que se vayan hasta el Tribunal, aunque si los hay pero son los menos por el alto costo que representan en dinero y tiempo para el empleador.

Ahora bien, por parte de los sujetos **S4** las declaraciones se agruparon de la siguiente manera (Entrevista E2 8/10/18 y DC 10/10/18, 11/10/18, 15/10/18, 17/10/18, 18/10/18, 20/10/18, y 23/10/18):

Los sujetos (S4.A, S4.B, S4.C, S4.D, S4.E y S4.F), externaron que alguna vez han sido amenazados con ser despedidos o deportados por exigir sus derechos en el trabajo. El sujeto S4.B dijo que una vez sí fue despedido por exigir sus derechos. A su vez el sujeto S4.C comentó que no ha sido despedido por exigir sus derechos pero sus padres sí. El sujeto S1.A, expresó que pese a ser amenazado no fue despedido porque se organizó con otros compañeros para evitar su despido como consecuencia de ser de origen mexicano. Sin embargo señaló que le tomó tiempo aprender sobre sus derechos porque incluso por una larga temporada textualmente declara que “*en otra ocasión no sabía que estaba pasando por robo de salarios*” (DC 10/10/18).

Asimismo los sujetos (S4.A, S4.B, S4.C y S4.D), dijeron que cuando comenzaron a trabajar en MN, pensaron que no tenían ningún derecho por ser migrantes irregulares. Posteriormente a través de malas experiencias de violaciones a sus derechos laborales, aprendieron poco acerca de los derechos mínimos como salarios, horarios, pago de horas extra, no discriminación, sindicalización.

Los sujetos (S4.E y S4.F), comentaron que conocen poco sobre sus derechos, solo salario mínimo o jornada máxima de trabajo, sin embargo no consideran hacer uso de los mecanismos de protección que pudieran existir porque solamente están en MN por una

temporada de sus vidas, juntando la mayor cantidad de dinero que puedan y además les va mejor de lo que les iba en México con cualquier empleo.

Los sujetos (S4.G y S4.H), aseguraron que no sabían que tienen derechos laborales por ser migrantes irregulares, además demostraron un sentimiento de no ser merecedores de tales derechos por no ser ciudadanos. Nunca han sido amenazados con ser despedidos o deportados sin embargo si tienen el miedo latente de ser deportados.

Ahora, de todos los que saben que pueden ejercer acciones legales en contra de las violaciones, es decir, los sujetos (S.A, S4.B, S4.C, S4.D, S4.E y S4.F), manifestaron que en su mente siempre está el hecho de que si lo hacen: podrían quedarse sin trabajo; dejar de percibir dinero para mantener o ayudar a su familia o para pagar las deudas que tienen pendientes.

A la vez, S4.D, textualmente manifestó que *“yo no inicio ninguna acción por miedo a que le pase algo a mi familia, que me deporten a mí o a mi familia por exigir mis derechos”* (DC 15/10/18). Por su parte, los sujetos (S4.A y S4.B) adujeron que incluso después de haber sabido que contaban con derechos pese a ser inmigrantes irregulares, tenían miedo de ser arrestados por la policía si es que llegaba a exigir tales derechos. El sujeto S4.C de igual forma señaló que al principio de su vida laboral en MN, tenía miedo de ser deportada por exigir sus derechos.

Los sujetos (S4.E, S4.F, S4.G y S4.H), manifestaron que desconocen las instituciones tales como el DLI, MNOSHA y MDHR, en dónde se pueden activar los mecanismos de protección. Los sujetos (S4.E y S4.F), apuntaron que saben que existe el Consulado pero no saben que éste puede brindar ayuda. El sujeto S4.C dijo saber que existe el Consulado pero cree que en realidad no ayudan para nada por lo que ante su problema, prefirió no acercarse a él. Por su parte los sujetos (S4.G y S4.H) comentaron que no saben en dónde está el Consulado. A su vez (S4.A, S4.B, S4.C y S4.D), explicaron que después de problemas que tuvieron anteriormente, ahora saben que existen el DLI y el MNOSHA. Solamente los sujetos (S4.A y S4.C), revelaron conocer el MDHR.

Con base en su experiencia S4.A afirmó que incluso el DLI (ESH o MNOSHA) solo ayuda si en la queja se ven envueltos muchos trabajadores pero que si es una sola persona, no le prestan atención. Además agregó que otras de las razones por las que no se activan los mecanismos de protección son: porque la gente no confía en sí misma y no tiene esperanza

de que haya solución a sus problemas, o porque creen que solo estarán así por una temporada.

Aparte (S4.A y S4.B), revelaron que en situaciones anteriores acudieron al Consulado pero no les ayudaron y los trataron muy mal, razones por las que no volverían. Agregó S4.D que personalmente no lo ha experimentado pero que sus familiares y amigos le han contado que el Consulado no sirve para nada.

Finalmente, S4.C., alegó que encontró ayuda en su sindicato y (S4.A, S4.B y S4.D), citaron que recibieron ayuda en alguna OSC, las cuales recomiendan más a las personas con problemas. Sin embargo, S4.D pese a tener gran conocimiento, declaró que se resiste a activar los mecanismos. A su vez (S4.A, S4.B y S4.C), dijeron que a través de experiencias anteriores ya saben a dónde acudir de manera directa y han logrado ganar casos en contra de los patrones por violaciones a sus derechos humanos en materia laboral. De hecho (S4.A y S4.C), explicaron que actualmente pelean de manera activa por los derechos laborales de los migrantes mexicanos irregulares y ayudan a otras personas a recibir ayuda.

Con el uso de la entrevista como herramienta metodológica se logró la obtención de una gran cantidad de información que aporta en demasía a la presente investigación y además, con esto, se cumplen todos los objetivos de la misma, por lo que ahora es el turno de darle una interpretación a dicha información obtenida a través de los sujetos clave.

En primer lugar, como se desprende de la información recabada, sí existen migrantes mexicanos irregulares (S4.A, S4.B y S4.C), que han tenido éxitos importantes con la reclamación y exigencia de sus derechos humanos en materia laboral, en contra de sus empleadores, ante las violaciones a dichos derechos, por ejemplo: que no las despidan o las traten desigual por ser de origen mexicano; que les den un trato digno y un lugar de trabajo seguro; que les paguen las horas completas que han trabajado; que les paguen el salario que les robaron, principalmente. Estas personas, son el 37.5 % del total de sujetos **S4** entrevistados, lo cual los convierte en la minoría, y bien podrían representar los casos de éxito que mencionan los sujetos **S1**, **S2** y **S3**. Sin embargo, tal como lo manifestaron los sujetos (S4.A, S4.B y S4.C), ellos encontraron apoyo en las OSC y en su sindicato, que es lo que más recomiendan, ninguno de estos sujetos lo resolvió a través del Consulado, el MDHR o MNOSHA.

Luego entonces, estos tres particulares casos de éxito no se le podrían atribuir ni a MNOSHA, ni al MDHR, aunque los tres sujetos ya mencionados, conocen a MNOSHA, e incluso los sujetos (S4.A y S4.C), son los únicos de todos los sujetos **S4** que conocen al MDHR. Pese a esto, lo manifestado por S4.A acerca de que el DLI (ESH o MNOSHA) solo ayuda si en la queja se ven envueltos muchos trabajadores, se puede interpretar en el sentido de que bajo su experiencia conoce alguna situación así y podría entenderse que quizá intentó la activación del mecanismo de protección a través del DLI pero que no le funcionó. Al respecto, MNOSHA dentro de la entrevista nunca hace mención de tal distinción, tampoco dentro de la investigación teórica se encontró alguna norma con un supuesto así.

A su vez (S4.A y S4.B) señalaron que en situaciones anteriores acudieron al Consulado pero no les ayudaron y los trataron muy mal, razones por las que no volverían, por su parte S4.C dijo que cree que el Consulado en realidad no ayuda para nada por lo que ante su problema, prefirió no acercarse. En definitiva estos éxitos en particular (S4.A, S4.B y S4.C) tampoco se les podrían atribuir al Consulado y de sus dichos se puede interpretar que no siempre el Consulado es el primer punto de apoyo de los migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral. Reforzando esta idea con lo sustentado por S4.D que personalmente no lo ha experimentado pero que sus familiares y amigos le han contado que el Consulado no sirve para nada. De lo que se podría interpretar que quizá al menos (S4.A y S4.B) intentaron la activación del mecanismo de protección a través del Consulado pero no les funcionó y (S4.C y S4.D), quizá solamente conocen a alguien que también intentó la activación del mecanismo de protección por el mismo medio (Consulado) pero tampoco le funcionó.

Ahora bien, antes de pasar a otro punto, cabe recalcar que el Consulado tal y cómo lo manifestó en la entrevista y se complementa con la teoría, solamente es un intermediario, actúa como un vínculo entre la persona que se queja y la agencia gubernamental, acompaña y da seguimiento a las quejas de los connacionales como observador, sus funciones son muy concretas y limitadas al respecto, no puede obligar a los trabajadores a firmar las quejas, o llenarlas a su nombre, sin la disposición del interesado no se le puede dar inicio ni seguimiento a una queja; no puede intervenir en un caso, no puede ser testigo, ni representar a los trabajadores; además de que le indican al migrante irregular que también

puede hacer la presentación de la queja o denuncia por sí mismo. Como representante del estado mexicano brinda protección consular a sus ciudadanos pero dentro de las limitantes que establecen las normas internacionales y respetando la soberanía de cada país. Por eso concluye diciendo que cuentan con la estructura para canalizarlos a diversas organizaciones que sí pueden representarlos, que si puedan intervenir y que si pueden llevar el caso a la Corte o realizar la gestión administrativa o judicial correspondiente (Entrevista E1. 12/09/18).

Sobre los casos de éxito presentados (S4.A, S4.B, S4.C) se recalca que no fueron logros inmediatos, por el contrario, pasaron años y experiencias previas para que los sujetos mencionados triunfaran ya que como ellos mismos declararon, cuando comenzaron a trabajar en MN, pensaban que no tenían ningún derecho por ser migrantes irregulares. Este pensamiento sobre el desconocimiento de ser sujetos de derechos en materia laboral por el simple hecho de ser trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, es el que inicialmente permea en lo absoluto en todos los sujetos **S4** (S4.A hasta S4.H) lo cual se vio corroborado por **S1**, **S2** y **S3**, y que además sujetos como (S4.G y S4.H) todavía piensan así y no solo eso, sino que además tienen un sentimiento de no ser merecedores de tales derechos por no ser ciudadanos estadounidenses.

Ya que se entró al campo de la inactivación de los mecanismos de protección basada en el desconocimiento, además de lo ya mencionado se añade que existe un desconocimiento total como se vio con (S4.G y S4.H), parcial (S4.E y S4.F) o inicial (S4.A, S4.B, S4.C y S4.D), de los derechos más básicos que tienen los migrantes mexicanos irregulares tales como: pago de un salario mínimo; jornada de 8 horas de trabajo; pago de horas extras; derecho a un lugar seguro de trabajo y libre de peligros para su vida y su salud; derecho a pertenecer a un sindicato, entre otros. Así como un desconocimiento total (S4.G y S4.H), parcial (S4.B, S4.D, S4.E y S4.F), o inicial (S4.A y S4.C) de las instituciones a nivel estatal que los protegen, sin importar su estatus migratorio. Lo que las autoridades confirmaron pero que **S1** le llamó falta de conocimiento, **S2** falta de educación, y **S3** falta de información.

Por otra parte, concurre una falsa creencia generalizada que también puede ser catalogada como desconocimiento que es la existencia de una relación de cooperación entre cualquier tipo de autoridad estatal en materia laboral, incluso federal, con alguna autoridad

en materia migratoria, ICE o la policía, o en su defecto, una confusión sobre el personal de autoridades laborales con autoridades migratorias, tal como lo ejemplificó el sujeto **S1**, quien literalmente manifestó que en ocasiones cuando MNOSHA se presenta a verificar que los establecimientos laborales cumplan con las normas establecidas, tras la previa presentación de una queja por parte de alguno de los trabajadores, éstos corren o se esconden de manera inmediata al ver que MNOSHA está realizando la supervisión por lo que no existe trabajador que sustente esa queja.

Finalmente, para concluir con esta esfera sobre la inactivación de los mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, basada en el desconocimiento, otra forma lo es el hecho de que dentro de los sujetos **S4**, inclusive los de mayor experiencia en el tema, únicamente conocen los más básicos de sus derechos, eso por un lado, por el otro, tal y como lo mencionó S4.A, que durante mucho tiempo ni siquiera supo que estaba siendo víctima de una violación a sus derechos humanos en materia laboral, dentro de un caso de robo de salarios. Para ejemplificar esta situación de una mejor manera, se cita el caso de los sujetos (S1.G y S1.H) que son los que conocen absolutamente menos de sus derechos y de su protección, por lo que al parecer ni siquiera han tenido que ser amenazados con ser despedidos o deportados, dicho de una manera vaga, su desconocimiento es tan grande que no necesitan ninguna amenaza para seguir atentando en contra de sus derechos humanos en materia laboral. Esto además da pauta al siguiente punto del apartado.

Dejando de lado la esfera del desconocimiento y entrando a otras causales de inactivación de los mecanismos de protección, a continuación se exponen lo que el autor de la presente investigación engloba como “miedo y amenazas”, es decir que los migrantes mexicanos irregulares no activan los mecanismos de protección ante alguna violación a sus derechos humanos en materia laboral porque los dueños de los negocios, o los *managers* los tienen amenazados para que no inicien ninguna clase de queja o denuncia ante ninguna autoridad, de lo contrario los personajes mencionados les advierten a los migrantes que van a llamar a la policía para que los arresten, o a las autoridades migratorias para que los deporten.

Tal es el caso de (S4.A, S4.B, S4.C, S4.D, S4.E y S4.F) quienes asentaron que han sido amenazados con ser despedidos o deportados por exigir sus derechos. Además S4.D,

manifestó que no activaría ningún tipo de mecanismo por miedo a que también pudieran deportar a su familia, no solamente a ella. De hecho (S4.B y los padres de S4.C) sí han sido despedidos por exigir sus derechos. El sujeto S1.A., dijo que pese a ser amenazada no fue despedido porque se organizó con otros compañeros para evitar su despido como consecuencia de ser de origen mexicano. A su vez, los sujetos **S1**, **S2** y **S3**, confirmaron que los migrantes mexicanos irregulares no activan los mecanismos de protección correspondientes porque en ocasiones sí se encuentran amenazados con ser despedidos si en algún momento exigen sus derechos en materia laboral. De hecho, **S1** y **S3**, han tenido asuntos en dónde los trabajadores han sido despedidos por iniciar una queja o exigir sus derechos al empleador. Por otra parte, no pueden saber si algún trabajador ha sido deportado por iniciar alguna queja.

La tercera de las razones por las cuales los migrantes mexicanos irregulares no activan los mecanismos de protección de sus derechos humanos en materia laboral en contra de violaciones a tales derechos, de acuerdo a la información obtenida en el trabajo de campo, es porque en ocasiones existe una barrera lingüística que tal y como lo manifestó el sujeto **S2**, los migrantes mexicanos irregulares al no dominar el idioma inglés no sienten la confianza de acudir directamente con las autoridades estatales en materia laboral, tales como el DLI o MDHR. Esto concuerda con los datos arrojados en las entrevistas realizadas a los sujetos **S4**, ya que solamente 3 de ellos (S4.C, S4.E y S4.F), los cuales han tenido trabajos como meseros en restaurantes, hablan inglés.

Por el contrario, la mayoría solamente habla español e incluso S4.B no sabe cómo escribirlo y (S4.F y S4.G) tampoco lo hablan al cien por ciento. En cuanto a los sujetos **S1** y **S3**, manifestaron que tienen personal bilingüe (inglés – español) trabajando dentro de sus instituciones para poder recibir las quejas en estos idiomas aunque **S1** reconoce que no siempre se dan abasto. Pese a estos esfuerzos de las autoridades, inclusive existen migrantes mexicanos irregulares que no dominan el idioma español por lo que se les dificulta la presentación de una queja en este idioma. Lo mismo puede llegar a suceder con las personas que no estén familiarizadas con el uso del internet, pese a que existe la posibilidad de presentar quejas o denuncias por internet ante las diversas instituciones, en la realidad no siempre es viable, por lo que se concluye que la barrera no solamente puede ser lingüística en algunas ocasiones sino inclusive hasta tecnológica.

Existen más razones que fueron sustentadas por parte de los sujetos entrevistados por las que consideran que no se activan los mecanismos de protección, las cuales se envuelven dentro de las denominadas “económicas y de costo – beneficio”. Es decir, tal como lo manifestó **S2**, muchos de los migrantes mexicanos irregulares son el sostén de su familia, en ocasiones no solamente en EE.UU. sino que en México también por lo que ante algún tipo de violación a sus derechos en materia laboral, prefieren callar y aceptar todas las irregularidades para no meterse en lo que creen un problema mayor dentro de su trabajo, cómo sufrir alguna represalia en el mismo o perder su fuente de ingresos, antes que ejercer sus derechos y activar los mecanismos. Lo cual concuerda perfectamente con lo sustentado por los sujetos (S4.A, S4.B, S4.C, S4.D, S4.E y S4.F) quienes manifiestan que en su mente siempre está latente el hecho de que si activan los mecanismos, podrían quedarse sin trabajo; dejar de percibir dinero para mantener o ayudar a su familia o para pagar las deudas que tienen pendientes.

Asimismo declaró el sujeto **S2** que en otras ocasiones, los migrantes mexicanos irregulares también evalúan las ganancias que están recibiendo por realizar su trabajo y si éstas les parecen buenas, les importan más que las violaciones por las que están pasando. Esta última razón concuerda con lo dicho por parte de los sujetos (S4.E y S4.F), en cuánto a que no consideran hacer uso de los mecanismos de protección que pudieran existir porque solamente están en MN juntando la mayor cantidad de dinero que puedan y además les va mejor de lo que les pudiera ir con cualquier trabajo en México.

Para terminar, a continuación se enlistan otras causales que no fueron contempladas con anterioridad por ningún otro sujeto y que se obtuvieron exclusivamente de la experiencia de vida de **S1.A**, quién afirmó que otras de las razones por las que no se activan los mecanismos de protección son porque la gente no confía en sí misma, no tiene esperanza de que haya solución a sus problemas, o porque creen que solo estarán así por una temporada.

Antes de terminar con esta investigación, es momento de revelar un tema que se ha venido presentado a lo largo de la misma, que es el hecho de que con base en *la teoría del capital social* expuesta en el capítulo I y además, con parte de lo expuesto dentro del capítulo III, acerca del movimiento de mexicanos hacia MN, se pretende no únicamente exponer la forma en la que los migrantes utilizan las redes migratorias para obtener ventajas económicas como empleo en el extranjero, pago de coyotes, salarios más altos, entre otros,

cómo ya quedó expuesto con anterioridad. Sino que además, se pretende que con el uso de dos conceptos claves tales como son el capital social y las redes migratorias, se indague sobre la aplicación de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral en MN, EE.UU.

Es decir, el uso del capital social basado en un conocimiento jurídico – laboral como un recurso real de un individuo, en virtud de su pertenencia a una red migratoria que le permite la conexión con otros migrantes que lo precedieron y a los que también se les haya violentado la esfera de sus derechos humanos en materia laboral, constituyendo así, un potencial beneficio para emprender alguna acción legal en contra de las violaciones a sus derechos mencionados de manera más ágil y certera, atenuar los riesgos de activación de mecanismos protectores de tales derechos para otras personas y quizá en un futuro mediato, disminuir los abusos cometidos en contra de los migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU. Combatiendo con esto el desconocimiento, que tal cómo se demostró es la razón principal por la que los migrantes mexicanos irregulares no activan los mecanismos de protección.

Se considera que esto es posible porque tal y como se desprende de la información recabada dentro del trabajo de campo, los sujetos (S4.A, S4.B y S4.C) lograron el éxito de la aplicación de los mecanismos de protección ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral, como ya se mencionó. Ahora bien, se detalla que el sujeto S4.B, es la persona de mayor edad de todos los sujetos **S4** entrevistados con 44 años de edad y la persona S4.A, con 37 años es la 3ª mayor, ambas sobrepasan la media aritmética del grupo que es de 30.6 años. Por su parte, S4.C, con 28 años de edad, se encuentra por debajo de la media aritmética, sin embargo, es la única de todos los sujetos **S4**, con estudios universitarios.

Las tres (S4.A, S4.B y S4.C), manifestaron que varias ocasiones en el pasado, sufrieron violaciones a sus derechos humanos en materia laboral. Todas, inicialmente desconocían que eran sujetos de derechos y no sabían a dónde acudir. Con el paso del tiempo y debido a estas experiencias previas, fueron descubriendo los mecanismos de protección que podían activar y no sólo eso, sino que en la actualidad ya saben a dónde acudir de manera directa y

han logrado ganar casos en contra de los patrones por violaciones a sus derechos humanos en materia laboral.

De hecho (S4.A y S4.C), actualmente pelean de manera activa por los derechos laborales de los migrantes mexicanos irregulares y recomiendan diversos mecanismos para los migrantes mexicanos irregulares que no saben a dónde acudir a recibir ayuda o que hacer ante tales violaciones, obtener alguna restitución o solución a sus problemas, generando así una confianza y vínculos o lazos fuertes entre los migrantes y estableciendo redes sociales a su vez. Con lo que se comprueba que el uso de las redes migratorias como capital social también pueden y deben ser utilizadas como un recurso intangible (información y experiencia) para la activación de los mecanismos de protección de los derechos humanos laborales, por parte de los migrantes mexicanos irregulares en contra de las violaciones sufridas a tales derechos.

Dicho lo anterior, se cierra la presente investigación al darse por cumplido su objetivo general y se clausura la tesis diciendo que las razones por las cuáles, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, éste sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos, son más de las que se había planteado en la hipótesis. Todas ellas coinciden con el planteamiento original pero éste se vio rebasado por la gran cantidad de información aportada por parte de todos los sujetos entrevistados. Las razones ya se explicaron de manera extensa pero se resumen de la siguiente forma: Desconocimiento; Amenaza o miedo; Barrera lingüística y tecnológica; Económicas y de Costo-beneficio; Falta de confianza, esperanza y creencia de que esta situación será únicamente una cuestión temporal.

CONCLUSIONES.

1. Se concluye diciendo que el presente trabajo de investigación logra definir contundentemente las razones por las cuáles, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, éste sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos. Sin embargo, para lograr tal objetivo, devino indispensable seguir una serie de pasos sistematizados a través de todo el trabajo de investigación, dichos pasos en realidad conforman los objetivos particulares de la tesis y son los siguientes:

a. Describir cuáles son los derechos humanos en materia laboral con los que cuentan los migrantes mexicanos irregulares, en MN. **b.** Destacar las formas en las que se violentan los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN. **c.** Exponer los mecanismos de protección preexistentes para la procuración de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EEUU. **d.** Indagar sobre el uso de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores migrantes mexicanos irregulares ante las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral.

Luego entonces, se obtuvo la respuesta a la pregunta de la investigación *¿Cuáles serán las razones por las que, pese a la existencia de mecanismos de protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, este sector vulnerable, no los activa en cuánto es víctima de alguna violación a sus derechos?*

Confirmado así la hipótesis planteada, la cual indicó que las razones van desde un desconocimiento total o parcial de dichos mecanismos, tener miedo a ser despedidos o incluso deportados, o a recibir alguna represalia sobre el ejercicio de su trabajo, por parte de los empleadores. Sin que sea óbice mencionar que las razones planteadas dentro de la hipótesis se ven rebasadas al finalizar el presente proyecto de investigación, debido al trabajo de campo realizado en el estado de MN, durante el 27 de agosto al 27 de octubre del 2018. Concluyendo que las razones son las siguientes: desconocimiento; amenaza o miedo; barrera lingüística y tecnológica; económicas y de costo-beneficio; falta de confianza, esperanza y creencia de que esta situación será únicamente una cuestión temporal.

2. Se recapitula que la presente investigación inició con un marco teórico conceptual en primer lugar de las Relaciones Internacionales y del Derecho, en sus vertientes de derecho laboral, derechos humanos y derechos humanos en materia laboral. Posteriormente y gracias a tres conceptos fundamentales de la tesis - Trabajo, trabajo decente y trabajo digno – se logró la transición hacia el marco teórico de la Migración y con ello finaliza el capítulo I.

Luego, dentro del capítulo II se abordó el marco jurídico de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en tres niveles que son el internacional (organismos e instrumentos internacionales), el Federal que comprende a EE.UU., y el estatal, que se enfoca en el estado de MN. Se reitera que dos de los tres niveles del marco teórico jurídico se desenvuelven dentro de EE.UU., por lo que devino indispensable realizar una breve explicación sobre la jerarquía normativa y del sistema jurídico de EE.UU.

Dentro de este capítulo en cada uno de los niveles, en primer término se detallaron y desarrollaron las trascendentales instituciones u organizaciones, que protegen los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares. Además de señalar de forma concreta cuáles son esos derechos protegidos, como por ejemplo a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a igual salario por trabajo igual, entre otros.

Además de la ubicación de tales derechos dentro de los compendios u ordenamientos jurídicos que los sustentan, es decir su fundamento legal. Así como los principales mecanismos preexistentes con los que cuentan dichas instituciones u organizaciones, para hacer efectivo el resguardo de tales derechos. Se reitera que se detalló cada uno de los tres niveles ya mencionados.

El capítulo III se enfocó de lleno en el tema de la migración, migración entre México y EE.UU., pero sobre todo la migración de mexicanos hacia el estado de MN y la forma en la que este estado se ha posicionado como un nuevo destino para migrar en las últimas décadas y las razones de este fenómeno.

El capítulo IV correspondió a la parte práctica de toda la investigación, para lo cual se llevó a cabo un trabajo de campo que permitió contrastar la teoría expuesta dentro de los

demás capítulos, con la realidad a la que se enfrentan todos los días los sujetos claves de la investigación.

Finalmente se cerró toda la investigación con las violaciones de los derechos humanos en materia laboral, de los migrantes mexicanos irregulares, en MN, EE.UU., los mecanismos de protección de tales derechos y la aplicación de dichos mecanismos por parte de los migrantes mexicanos irregulares cuyos derechos humanos en materia laboral fueron vulnerados. Todo esto basado en los testimonios y las experiencias de los sujetos claves de la investigación.

3. No hay duda de que esta investigación es multidisciplinar al haber logrado concatenar materias tales como Relaciones Internacionales, Derecho y Migración, y lograr una real conexión a través de conceptos claves entre ellas, como: relaciones internacionales, problemas sociales, derechos laborales, derechos humanos, derechos humanos laborales, instrumentos normativos internacionales, obligaciones internacionales, mecanismos de protección, violaciones a los derechos humanos, normas jurídicas, relaciones laborales, trabajo, trabajo decente, trabajo digno, empleadores - empleados, migración, factores económicos, pobreza, diferencias estructurales (económicas, laborales y salariales entre Estados), capitalismo, mercados laborales, redes sociales, capital social, explotación laboral, mano de obra barata, por mencionar solamente algunos.

Sin que sea óbice mencionar que es gracias a las Relaciones Internacionales que esta tesis se proyecta a un nivel internacional por las razones ya expuestas y basada en el Globalismo y el Regionalismo. Por su parte, el Derecho a través de distintas ramas, como lo son los derechos humanos, el derecho laboral y en menor medida el derecho internacional e incluso el derecho constitucional, sentaron las bases legales de la presente investigación y finalmente, las teorías migratorias seleccionadas, dan el gran panorama de la situación por las que existe el fenómeno de la migración y además aplica la teoría a una migración bastante específica que es la de los migrantes mexicanos irregulares en Minnesota.

4. Los postulados teóricos - Sistema Mundo y de los Mercados Laborales Segmentados – son claves dentro de la presente investigación pues los mismos compaginan de la mejor manera con este movimiento migratorio tan específico que es México – Minnesota. En primer lugar, en el caso en concreto, queda demostrado que la inmigración en gran medida se rige por los factores tales como una necesidad crónica e inevitable de mano de obra por parte del país receptor (EE.UU.), razón por la cual diariamente existe gente que corre el riesgo de atravesar la frontera, con la esperanza de ocupar uno de aquellos lugares dentro del campo laboral, ya que los países pobres (México) están atrapados en una situación de desventaja dentro de una estructura geopolítica desigual que perpetúa su pobreza.

Además se determina que la relación entre ambas naciones (EE.UU. – México) es desigual en incontables aspectos, pero para efectos de esta tesis se remarca la diferencia económica, laboral y salarial es por ello que resultó acertado haber acudido a estas dos teorías macro porque ambas sirvieron para demostrar cómo es que la estructura política, pero sobre todo la económica, son un factor decisivo y fundamental que hizo que los migrantes mexicanos decidieran emigrar de manera irregular hacia EE.UU. y muy concretamente a MN.

Lamentablemente, como contrapartida y tal como se evidenció, esta situación conlleva a que muchas veces los migrantes mexicanos ofrezcan su mano de obra en un mercado en el que ésta está abaratada al considerar a la persona que la ofrece como irregular, trayendo como consecuencia que dichos migrantes irregulares, al ser un sector vulnerable, sufran abusos de diversos tipos, entre los que se incluyen por supuesto las violaciones a sus derechos humanos en materia laboral. En efecto, la explotación laboral, conjugada con la migración irregular son un fenómeno global que frecuentemente ocasiona que los trabajadores migrantes irregulares tengan una escasa protección social y sean sujetos de recibir bajos salarios y malas e intolerables condiciones laborales.

Esto se corroboró, con base tanto en la teoría como en los testimonios obtenidos en el trabajo de campo, que los trabajadores mexicanos migrantes irregulares en EE.UU, sufren abusos en materia laboral de manera reiterada y constante, debido a su estatus migratorio ya que la explotación laboral de los migrantes irregulares se presente en todo tipo de países y ni EE.UU., ni concretamente el estado de MN, son la excepción.

5. Un aporte específico a este campo de investigación, sin duda alguna fue el hecho de haber demostrado claramente la evolución del derecho laboral y de los derechos humanos en materia laboral e incluso sus alcances más recientes. Es decir, los derechos laborales no siempre han sido los mismos ni tampoco han sido fácilmente aceptados, ya que tal como se detalló en el apartado correspondiente, los derechos laborales y los derechos humanos en materia laboral que conocemos en la actualidad, son un progreso obtenido a través de los siglos que permitió que hoy en día estén codificados e institucionalizados a nivel internacional.

Dicha evolución cómo recordará el estimado lector, va desde el hecho más particular de haber regido al derecho laboral bajo las normas del derecho civil en un inicio, para posteriormente incluirlo dentro del derecho público y finalmente haberlo encuadrado dentro del derecho social, al buscar la protección del trabajador tanto en lo individual como en lo colectivo.

Otro rasgo de progreso se demuestra en la forma en la que desde el siglo XVIII y XIX, con la Revolución Industrial y posteriormente con la creación de la OIT y la ONU se obtiene un avance generalizado que se enfoca en proteger a los derechos laborales en el plano internacional y que además se crea la idea de que algunos de esos derechos laborales deben de ser aplicables a cualquier persona trabajadora sin importar su estatus migratorio y estos derechos selectos, se engloban dentro de los derechos humanos en materia laboral.

Además sobresale el hecho de que independientemente de que la violación a los derechos humanos laborales sea ocasionada por un particular hacia otro particular, esto no significa que el Estado carezca de responsabilidad, ya que éste también tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos para todos dentro del interior de su sistema jurídico.

Finalmente, lo más importante con respecto a este tema es que en la actualidad, diariamente se va quitando ese gran estigma que todavía permea en distintas esferas de la sociedad, acerca de que los trabajadores migrantes irregulares al estar laborando de forma indocumentada, no son sujetos de ningún derecho en materia laboral, lo cual no es cierto como ya fue señalado. Toda vez que los derechos humanos en materia laboral tales como: la libre elección de trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria; a fundar sindicatos y

a sindicarse, por mencionar algunos, no hacen distinción en la protección de las personas con base en nacionalidad u origen étnico, por lo que nos encontramos frente a otra muestra de avance del derecho en general, de los derechos humanos en particular y de forma más concreta, de los derechos humanos en materia laboral.

6. Es muy grato para el autor de la presente investigación, poder afirmar que pese a la situación irregular de cualquier migrante mexicano, éste cuenta con derechos humanos en materia laboral dentro de los tres niveles expuestos en la tesis (internacional, federal y estatal), asimismo para proteger tales derechos existen instituciones y mecanismos, los cuales fueron detallados dentro del capítulo II de esta tesis. Sin embargo cabe mencionar que la protección jurídica a nivel internacional es compleja, parsimoniosa en algunas ocasiones y aparentemente muy lejana de aplicar por parte de una persona a la que se le hayan violentado sus derechos en materia laboral, bajo su condición de migrante irregular.

Aunque, las organizaciones internacionales han avanzado bastante al respecto y trabajan de manera constante para tratar de disminuir los abusos que puedan ser cometidos en contra de este sector vulnerable, se puede afirmar que independientemente del estatus migratorio de los trabajadores, una vez que los migrantes irregulares se encuentran ya dentro del campo de trabajo, los mismos son sujetos de derechos en materia laboral, bajo la protección del escudo internacional.

En cuanto a la esfera federal (EE.UU.) y local (MN), se demostró que hay bastos derechos en materia laboral protegidos, e instituciones y mecanismos de protección de los migrantes mexicanos irregulares, que independientemente de que EE.UU., sea un país con fama de no ratificar los tratados internacionales en materia de derechos humanos, incluidos los relativos a derechos humanos en materia laboral de los migrantes irregulares, en su normativa interna sí existe gran concordancia entre los derechos protegidos en materia laboral a nivel internacional a través de los distintos Declaraciones, Convenios, etc., y los protegidos por parte de su derecho interno, con la enorme diferencia de que domésticamente hay mecanismos jurídicos internos y coercitivos que se pueden accionar ante la violación de alguno de estos derechos mencionados, sin importar en ninguno de los casos, el estatus migratorio de quien presente la queja.

Para reforzar este punto conclusivo, se presenta el cuadro 16 en donde se comparan algunos ejemplos de los derechos humanos en materia laboral que se identificaron a lo largo de esta investigación, en los tres niveles expuestos (macro, medio y micro), y que en la mayoría de los casos, protegen al migrante mexicano irregular, en MN, EE.UU., así como su ubicación dentro de algún ordenamiento jurídico a escala internacional, federal o estatal.

Cuadro 16. Comparativo entre los derechos en materia laboral ubicados dentro de instrumentos jurídicos, en los tres niveles mencionados.

Derechos a nivel internacional.	Derechos a nivel federal.	Derechos a nivel estatal.
Prohibición de la esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso e instituciones y prácticas análogas. Art. 4 DUDH, Art. 8 PIDCP, Art. 6 CADH.	Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado. CEUA Enmienda XIII.	No habrá ni esclavitud ni servidumbre involuntaria. CEM Art. 1, sección 2.
	Prohibición de la discriminación en el empleo con motivo de origen nacional. Título VII. Civil Rights Act. EEOC.	Prohibición de la discriminación en el empleo con motivo de origen nacional. MDHR , MDHRA
A condiciones equitativas, satisfactorias de trabajo, de seguridad e higiene y a ser promovido. Art. 23 DUDH, Art. 7 y 12 PIDESC, Art. 5 CIEFDR, Art. 25 CIPDTMF	Condiciones seguras y saludables, con equipo de protección. Obtener copias de sus registros médicos. Recibir información y capacitación en un idioma que comprenda. OSHA, OSH Act	OSHA MN. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1973.
A la remuneración equitativa y satisfactoria, y al salario igual por trabajo igual. Art. 23 DUDH, Art. 7 PIDESC, Art. 5 CIEFDR, Art. 25 CIPDTMF, Art. XIV DADDH.	WHD, FLSA, el salario mínimo, el pago de sobretiempo, el mantenimiento de registros. MSPA, sueldos, la vivienda, el transporte.	El pago de salario mínimo, horas extras, licencia parental y por embarazo, alojamientos de embarazo y de enfermería, sueldos prevaecientes, requisitos de mantenimiento de registros, descanso y comida, tiempo para asistir a las actividades escolares de sus hijos y licencia por enfermedad y seguridad. FLSA, MLUDA, MLRA, Ley de igualdad salarial por trabajo igual.

Fuente: Elaboración propia con base en la información expuesta dentro de la presente investigación (2019).

7. Ahora bien, en cuanto al caso concreto – México y Minnesota (EE.UU.), se reitera que el estado de MN es considerado un buen estado para vivir según datos estadísticos, al mismo tiempo cuenta con dos importantes y grandes ciudades denominadas santuario, Saint Paul y Minneapolis (ciudades gemelas), y un consulado mexicano instalado directamente en la ciudad de Saint Paul, lo que de cierta forma refuerza la protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN.

Por lo que se ha convertido en un estado titular para la migración mexicana de forma directa y un nuevo destino con base en datos y cifras que muestran la migración de manera constante y reiterada. Efectivamente, el estado de MN ha sido parte de un proceso de expansión de migrantes en las últimas décadas, en el cual ha surgido un evidente flujo de personas de origen mexicano hacia aquél destino, esto se debe a: la saturación de los destinos comunes o tradicionales; la creación de redes de migrantes que constituyen una forma de capital social que reduce los costos de la migración; la relativa seguridad económica, laboral y política – judicial con la que cuentan los migrantes en MN; el hecho de que MN ha sido receptor de inmigrantes, de todas las partes del mundo, en el pasado y en la actualidad; y finalmente la infraestructura y mayores oportunidades con las que cuenta el estado de MN, por mencionar algunas.

Por lo que se considera que los próximos años y la forma en la que se maneje el tema de la migración irregular y la explotación laboral en MN, serán cruciales para determinar el rumbo que el estado tomará en un futuro inmediato, con respecto a esta problemática global. Ya que dicho asunto puede ser abordado desde las campañas políticas hasta en la legislación, con cambios y/o fortalecimientos en las políticas locales, creando mayores vínculos entre autoridades laborales locales, el Consulado de México en Minnesota, las OSC y los migrantes mismos o quizá todo lo contrario como un reforzamiento en los controles migratorios y rechazo a los inmigrantes.

Esto dependerá de todos los actores involucrados por supuesto pero en gran medida el rumbo será determinado por las acciones que los propios migrantes ejerzan o dejen de ejercer para proteger sus derechos humanos en materia laboral, por todas estas razones se concluye diciendo que dentro de esta investigación se sienta el precedente sobre los casos exitosos de los migrantes mexicanos irregulares quienes lograron activar mecanismos de protección para proteger sus derechos. Luego entonces, ojalá en un futuro cercano se logre

hacer uso de las redes migratorias como un recurso intangible que sirve a los migrantes mexicanos irregulares, a quienes se les han mermado sus derechos humanos en materia laboral, para que éstos trasmitan información y experiencia sobre la activación de los mecanismos de protección de sus derechos humanos.

8. Derivado de lo anterior, se finaliza el presente trabajo de investigación con la afirmación de que lamentablemente existen violaciones recurrentes a los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares en MN, EE.UU., pero algo positivo es que por otra parte se hallaron diversos mecanismos que sirven para la protección de los derechos humanos en materia laboral de dichos migrantes ante esas violaciones. El verdadero problema es que muchas veces pese a la existencia de tales mecanismos los migrantes mexicanos irregulares deciden no activarlos por diversas razones las cuales ya sabemos.

Lo importante a recalcar ahora para un futuro mediato es que afortunadamente cada vez son más las personas migrantes mexicanas irregulares que adquieren consciencia de sus derechos y de la manera de hacerlos valer, tal como se demostró con un par de sujetos entrevistados que ahora de manera abierta se dedica a informar sobre los derechos que tienen como trabajador independientemente de su estatus migratorio, y además de actuar de forma directa para que esto no vuelva a pasar o para solucionar los problemas.

Eso es lo que más se debe de rescatar dentro de la presente investigación, para que en las próximas décadas no exista una sola persona a la cual se le hayan violentado sus derechos humanos en materia laboral que no los active, al menos no por un desconocimiento total o parcial sobre sus derechos o a dónde acudir.

Para cerrar con expectativas la presente investigación, a continuación, únicamente se menciona una noticia reciente en el diario El Minnesota de Hoy, titulada “Restaurantes tendrán que restituir miles de dólares en salarios”, que comenta que el DOL informó que varios propietarios de algunos restaurantes del estado, tendrán que pagar alrededor de un millón de dólares en salarios retenidos a 113 empleados quienes fueron explotados laboralmente (Rentería, c, 2018). Con lo que se puede ver que sí existen acciones concretas por parte de las autoridades para contrarrestar este tipo de violaciones a los derechos humanos en materia laboral.

GLOSARIO.

ACNUR. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

BM. Banco Mundial.

CADH. Convención América sobre Derechos Humanos.

CDHDF. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CEUA. Constitución de Estados Unidos de América.

CIDH. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CIEFDR. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

CIPDTMF. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

CMS. The Center for Migration Studies.

CONAPO. Consejo Nacional de Población.

Corte IDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

DADDH. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

DBA. The Davis-Bacon and Related Acts.

DLI. Department of Labor and Industry.

DOL. Department of Labor.

DUDH. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

EEOC. Equal Employment Opportunity Commission.

EE.UU. Estados Unidos de América.

ESH. Estándares de Sueldos y Horas.

FLSA. The Fair Labor Standards Act.

FMI. Fondo Monetario Internacional.

FMLA. The Family and Medical Leave Act.

HCHR. High Commissioner for Human Rights.

IHRC. Immigration History Research Center.

IME. Instituto de los Mexicanos en el Exterior.

IRCA. The Immigration Reform and Control Act.

MCN. Minnesota Council of Nonprofits.

MDHR. Minnesota Department of Human Rights.

MDHRA. Minnesota Department of Human Rights.

MN. Minnesota.

MNOSHA. Minnesota Occupational Safety and Health Administration.

MSPA. The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act.

NLRA. The National Labor Relations Act.

NLRB. The National Labor Relations Board.

OEA. Organización de Estados Americanos.

OIM. Organización Internacional para las Migraciones.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

ONU. Organización de las Naciones Unidas.

ONU DAES. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas.

OSHA. Occupational Safety and Health Administration.

PALE. Programa de Asistencia Jurídica a través de Asesorías Legales Externas.

PEL. Permissible Exposure Limits

PIDCP. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

PIDESC. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

PRC. Pew Research Center.

SCA. Service Contract Act.

SDL. Semana de Derechos Laborales.

SRE. Secretaría de Relaciones Exteriores.

SVEP. Severe Violator Enforcement Program

WHD. Wage and Hour Division.

FUENTES CONSULTADAS.

Adams, J. y Gustafson, N., (2018). *Minnesota*. Enciclopedia Britannica. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.britannica.com/place/Minnesota#ref78747>

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional [OSHA], (a, 2016). *Todo sobre la OSHA*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.osha.gov/Publications/osha3173.pdf>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], (a, sin fecha). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

_____ (b, sin fecha). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

_____ (c, sin fecha). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

_____ (d, sin fecha). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], comité español, (2016). *Trabajo digno, un reto del siglo XXI*. ACNUR. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://eacnur.org/blog/trabajo-digno-reto-del-siglo-xxi/>

Álvarez-Gayou Jurgenson, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*, México, Paidós.

Amnistía Internacional, (2018). *The State of the World's Human Rights*. Reino Unido. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.amnesty.org/download/Documents/POL1067002018ENGLISH.PDF>

_____ (sin fecha). *Relevancia e influencia de la Declaración Universal*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/dh-sirve.html>

- Anaya, A. (2014). *Los derechos humanos en y desde las Relaciones Internacionales*. CIDE, México.
- Arango, J. (2003). *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra*, Red Internacional de Migración y Desarrollo. México.
- Arrieta, J. (2016), *Breve aproximación al sistema jurídico de los Estados Unidos de América*, University of Minnesota Law School. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/315091434_Breve_aproximacion_al_sistema_juridico_de_los_Estados_Unidos_de_America_Brief_overview_of_the_United_States_legal_system
- Banco Mundial [BM], (2018). *Population, total*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>
- BBC Mundo, (22/04/2015). *Las rutas más peligrosas de la inmigración ilegal en América Latina*. BBC Mundo. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/04/150422_rutas_inmigracion_latinoamerica_ep
- _____ (23/02/2017). *Estos son los 10 países del mundo con más inmigrantes*. BBC Mundo. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-39059460>
- Bermúdez Cisneros, M. (2000). *Derecho del trabajo*. Oxford. México.
- Biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (a, sin fecha). *Taxonomía de la OIT*. OIT. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/taxonomy/lang--es/index.htm>
- Bohórquez-Montoya, J. (2009). *Transnacionalismo e historia transnacional del trabajo: hacia una síntesis teórica*. Papel Político, 14 (núm. 1). Colombia. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77720764011>
- Britos, J. (19/11/2012). *Leyes anti-inmigración (México - Estados Unidos)*. Periodismo UNLP. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://periodismounlp.blogspot.mx/2012/11/leyes-anti-inmigracion-mexico-estados.html>

- Calvopina, J. (10/01/2018). *Minnesota el segundo mejor estado de la nación para empezar una familia*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/minnesota-segundo-mejor-la-nacion-empezar-una-familia/>
- Canessa Montejo, M. (2006). *Tesis Doctoral. Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. Universidad Carlos III de Madrid. España. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis_canessa_2006.pdf
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal [CDHDF], (2010). *Deterioro de los derechos humanos laborales en México*. DFensor, revista de derechos humanos, 8 (año VIII). CDHDF. México. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2010.pdf
- Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo [EEOC], (a, sin fecha). *Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964*. Consultado el 19/09/2018. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], (sin fecha). *Carta de la Organización de los Estados Americanos*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/CartaOEAAt.htm>
- Comunidad Mexicana INC, (2018). *Lista de Consulados Mexicanos en EEUU*. Google Maps. Consultado el 20/10/2018. Disponible en: <https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1P9Z-0lm1N61sqgKviEjO56TLCFk&ie=UTF8&hl=en&msa=0&t=h&z=4&ll=36.94111138963045%2C-92.72460968749999>
- Consejo Nacional de Población [CONAPO], (a, sin fecha). *Población total de emigrantes por país de origen, 1990 – 2015*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/Geografia_Migratoria
- _____ (b, sin fecha). *Estados de la Unión Americana donde los inmigrantes mexicanos se ubican entre los cinco grupos de inmigrantes de mayor tamaño, 1990 y 2010*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.omi.gob.mx/work/models/CONAPO/migracion_internacional/2011/nacidamex/III1/03_01_03.ppt
- _____ (2008). *Migración y Salud: Latinos en los Estados Unidos*. CONAPO. SEGOB, México. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Migracion_y_salud_Latinos_en_los_Estados_Unidos

Consulado de México en Fresno, (sin fecha). *Asesorías legales gratuitas*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://consulmex.sre.gob.mx/fresno/index.php/es/proteccion/51-pale>

Consulado de México en Saint Paul, (sin fecha). *El Consulado*. Secretaría de Relaciones Exteriores [SRE]. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://consulmex.sre.gob.mx/saintpaul/index.php/menu-1/acercastpaul>

_____ (2016). *Arreglo por el que se establece un entendimiento entre el Consulado de los Estados Unidos Mexicanos en Saint Paul, Minnesota y la División de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/271243/SAI-WHD-ESP-2016.pdf>

_____ (2017). *Arreglo que establece una alianza entre el Consulado de México en Saint Paul, Minnesota y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo e Industria del Estado de Minnesota*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/271538/SAI-OSHA_MIN-ESP-ING-2017.pdf

_____ (2018). *Welcome to the Consulate of Mexico in Saint Paul, Minnesota*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://consulmex.sre.gob.mx/saintpaul/index.php/info-english/infoeng>

Consulado General de México en Chicago, (2016). *El Consulado*. SRE. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://consulmex.sre.gob.mx/chicago/index.php/consulado/el-consulado>

Consulado General de México en Los Ángeles, (sin fecha). *Protección a mexicanos en el exterior*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://consulmex.sre.gob.mx/losangeles/index.php/avisos/42-proteccion-a-mexicanos>

Cornell University Law School, (sin fecha). *Opinion of the Court*. Legal Information Institute (LLI). Consultado el 19/09/2018. Disponible en:

<https://www.law.cornell.edu/supct/html/00-1595.ZO.html>

Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], (2014). *Ficha Técnica: Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=189&lang=es

_____ (2003). *Opinión consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf

Cortez, R. (6/05/2014). *Violación de derechos humanos a migrantes en la frontera México-Estados Unidos*. Universidad Autónoma de Baja California. México. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.academia.edu/7303680/Violacion_de_derechos_humanos_a_migrantes_en_la_frontera_M%C3%A9xico-Estados_Unidos

Department of Labor [DOL], (a, sin fecha). *What are worker rights?* Bureau of International Labor Affairs. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/workers-rights>

_____ (b, sin fecha). *Organizational Chart*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/orgchart>

_____ (c, sin fecha). *Wage and Hour Division (WHD)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs48spanish.htm>

_____ (b, sin fecha). *Minnesota State Plan*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.osha.gov/dcsp/osp/stateprogs/minnesota.html>

Department of Labor and Industry [DLI], (a, sin fecha). *About the department*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dli.mn.gov/about-department>

_____ (b, sin fecha). *Labor standars*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dli.mn.gov/laborlaw>

_____ (c, sin fecha). *Labor Standards information for employers*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.doli.state.mn.us/sites/default/files/pdf/labor_standards_info_employers.pdf

_____ (d, sin fecha). *Prevailing-wage: complaint form, required warning*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dli.mn.gov/business/employment-practices/prevailing-wage-complaint-form-required-warning>

_____ (e, sin fecha). *Minnesota OSHA Compliance*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.doli.state.mn.us/about-department/our-areas-service/minnesota-osha-compliance>

_____ (f, sin fecha). *MNOSHA compliance: Differences between Minnesota and Federal OSHA*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.dli.mn.gov/business/workplace-safety-and-health/mnosha-compliance-differences-between-minnesota-and-federal>

División de Horas y Sueldos [WHD], (sin fecha). *Podemos ayudar*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.dol.gov/whd/forms/WH1489_SPA.pdf

Durand, J. y Massey, D. (2003). *Clandestinos. Migración México – Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. UAZ y Miguel Ángel Porrúa. México.

EEOC, (1999). *Enforcement Guidance on Remedies Available to Undocumented Workers Under Federal Employment Discrimination Laws*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/undoc.html>

_____ (2002). *Rescission of Enforcement Guidance on Remedies Available to Undocumented Workers Under Federal Employment Discrimination Laws*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/undoc-rescind.html>

_____ (a, 2005). *Discriminación por origen nacional*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/spanish/origin/index.html>

_____ (b, 2005). *Prácticas discriminatorias*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.eeoc.gov/spanish/abouteeo/overview_practices.html

_____ (c, 2005). *Leyes Federales de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.eeoc.gov/spanish/abouteeo/overview_laws.html

_____ (b, sin fecha). *Discriminación por origen nacional - Preguntas frecuentes*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/youth/es/nationalo2.html#Q10>

_____ (c, sin fecha). *About EEOC*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm>

_____ (d, sin fecha). *EEOC Office List and Jurisdictional Map*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.eeoc.gov/field/>

El Minnesota de Hoy, (7/08/2015). *Sentencian a restauranteros en caso de explotación laboral hacia indocumentados*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/sentencian-a-restauranteros-en-caso-de-explotacion-laboral-hacia-indocumentados/>

_____ (a, 14/11/2016). *Minneapolis seguirá siendo ciudad santuario para inmigrantes*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/minneapolis-seguira-ciudad-santuario-inmigrantes/>

_____ (b, 30/08/2016). *Oficina de departamento del trabajo, salarios y horas firma acuerdo*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/oficina-de-departamento-del-trabajo-salarios-y-horas-firma-acuerdo/>

_____ (2/03/2017.). *Minnesota es considerado el 3er mejor estado de la nación*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/minnesota-considerado-3er-mejor-la-nacion/>

Embajada de Estados Unidos, (2013). *La Convención Constitucional*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://static.america.gov/uploads/sites/8/2016/04/The-Constitutional-Convention_Spanish_508.pdf

Essif, A. (18/11//2016). *Las “ciudades santuario” de EE.UU.* DW. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.dw.com/es/las-ciudades-santuario-de-ee-uu/a-36432743>

Explore Minnesota, (sin fecha). *About Minnesota*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.exploreminnesota.com/about-minnesota/>

- Flores, A. (18/09/2017). *How the U.S. Hispanic population is changing*. Pew Research Center. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/09/18/how-the-u-s-hispanic-population-is-changing/>
- García González, A. (sin fecha). *La dignidad humana: núcleo duro de los derechos humanos*. Universidad Latina de América. IUS revista jurídica. México. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.unla.mx/iusunla28/reflexion/La%20Dignidad%20Humana.htm>
- Gobierno de Minneapolis, (a, 2018). *City Charter and Code of Ordinances*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.ci.minneapolis.mn.us/government/ord/index.htm>
- _____ (b, 2018). *Code of Ordinances*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://library.municode.com/mn/minneapolis/codes/code_of_ordinances?nodeId=11490
- González Ramírez, M. (2014). *La comunidad migrante de Morelos en Minnesota, su red social y organizaciones*, Gernika, México.
- Güitrón Fuentesvilla, J. (2013). *Naturaleza jurídica del derecho familiar*. Revista de la Facultad de Derecho de México, 63 (260). UNAM, México. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60705/53583>
- High Commissioner for Human Rights [HCHR], (sin fecha). *¿Qué son los derechos humanos?* ONU. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=448&Itemid=249
- History, (2010). *Minnesota enters the Union*. A&E Television Networks. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.history.com/this-day-in-history/minnesota-enters-the-union>
- Ianni, O. (1999). *La era del globalismo*. Siglo XXI, México.
- Immigration History Research Center [IHRC], (sin fecha). *About*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://cla.umn.edu/ihrc/about>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas [IIJ], (1992). *Diccionario Jurídico Mexicano*, Porrúa, México.

KMSP, (26/09/2018). *Twin Cities contractor charged in labor trafficking, theft, insurance fraud*. FOX 9. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.fox9.com/news/charges-twin-cities-contractor-used-undocumented-workers-committed-insurance-fraud>

Kopan, T. (8/05/2017). *¿Qué son las ciudades santuario?* CNN. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/05/08/que-son-las-ciudades-santuario/>

Koumpilova, M. (17/03/2017). *Largest ICE action since election nets 26 in Minnesota*. Star Tribune. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.startribune.com/midwest-ice-sweep-nets-26-in-minnesota/416355964/>

La Jornada, (7/marzo/2018). *Casi 98 por ciento de los mexicanos que migran al extranjero intentan residir en EU*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.jornada.com.mx/2018/03/07/politica/014n1pol>

Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*, Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

_____ (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*. OIT. Perú.

Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el DOF (2018). Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

Ley de Derechos Civiles de 1964, (sin fecha). *Civil Rights Act of 1964*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-78/pdf/STATUTE-78-Pg241.pdf>

Minnesota Compass, (sin fecha). *Overview*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.mncompass.org/immigration/overview>

Minnesota Council of Nonprofits [MCN], (sin fecha). Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.minnesotanonprofits.org/>

Minnesota Department of Human Rights [MDHR], (a, 2011). *Frequently Asked Questions*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://mn.gov/mdhr/assets/14questions_SPA_tcm1061-213482.pdf

- _____ (b, 2011). *Discriminación en el empleo*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://mn.gov/mdhr/assets/07employment_SPA_tcm1061-213809.pdf
- _____ (2012). *Complaint handling process*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://mn.gov/mdhr/assets/07employment_SPA_tcm1061-213809.pdf
- Minnesota State Legislature, (sin fecha). *Law, statutes and rules*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.leg.state.mn.us/leg/faq/faqtoc?subject=7>
- Minnesota's Immigrants, (sin fecha). *Immigrant Stories*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://immigrants.mndigital.org/>
- _____ (2010). *Interview with Jose H. Trejo*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://immigrants.mndigital.org/items/show/289>
- Morales Fajardo, M. (2007). *Un repaso a la regionalización y el regionalismo: Los primeros procesos de integración regional en América Latina*. CONfines. Tecnológico de Monterrey. México. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://confines.mty.itesm.mx/articulos6/MoralesM.pdf>
- National Archives, (sin fecha). *La Constitución de los Estados Unidos de América 1787*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.archives.gov/espanol/constitucion>
- National Labor Relations Board [NLRB], (a, sin fecha). *Introduction to the NLRB*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.nlr.gov/nlr-introduction>
- _____ (b, sin fecha). *Español*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.nlr.gov/espanol>
- _____ (c, sin fecha). *Derechos del empleado inmigrante amparados bajo la ley nacional de relaciones laborales*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_spanish_pdf_26112.pdf
- Nikken, P. (1997). *Seminario sobre Derechos Humanos. Sobre el concepto de Derechos Humanos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH]. Consultado el 19/11/2018. Disponible en: <https://www.iidh.ed.cr/iidh/media/1995/seminario-ddhh-habana-1997.pdf>

Nye, J. (15/04/2002). *Globalism Versus Globalization. What are the different spheres of globalism — and how are they affected by globalization?* The Globalist. EE.UU. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.theglobalist.com/globalism-versus-globalization/>

Office of the Law Revision Counsel, (sin fecha). *United States Code*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://uscode.house.gov/>

Organización de Estados Americanos [OEA], (a, sin fecha). *Quiénes somos*. OEA. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp

_____ (b, sin fecha). *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

_____ (c, sin fecha). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

_____ (d, sin fecha). *Decisiones de la Corte Interamericana*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/migrantes/decisiones/corteIDH.asp>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (sin fecha). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. ONU. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (a, 29/11/2006). *La OIT y los trabajadores migrantes*. OIT. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_295_SP/lang-es/index.htm

_____ (b, sin fecha). *Acerca de la OIT*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

_____ (c, sin fecha). *Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (núm. 29)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

_____ (d, sin fecha). *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949 (núm. 97)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

_____ (e, sin fecha). *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO

_____ (f, sin fecha). *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), de 1975 (núm. 143)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288

_____ (g, sin fecha). *Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949 (núm. 86)*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:R086

Organización Internacional para las Migraciones [OIM], (a, sin fecha). *Historia*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.iom.int/es/historia>

_____ (b, sin fecha). *Migración laboral*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.iom.int/es/migracion-laboral>

_____ (c, sin fecha). *Derecho Internacional sobre Migración*. Consultado el 09/10/2019. Disponible en: <https://www.iom.int/es/derecho-internacional-sobre-migracion>

OSHA, (b, 2016). *Derechos de los trabajadores*. Consultado el 09/10/2019. Disponible en: <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf>

_____ (sin fecha). *Ley OSH de 1970*. Consultado el 19/09/2018. Disponible en: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/toc>

Pérez, J. y Gardey, A. (2008). *Definición de mecanismo*. Definición.de. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://definicion.de/mecanismo/>

Pérez, J. y Merino, M. (2010). *Definición de protección*. Definición.de. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://definicion.de/proteccion/>

- Pew Research Center [PRC] Hispanic trends, (2014). *Demographic and Economic Profiles of Hispanics by State and County, 2014. Latinos as percent of population, by state, 2014*. Pew Research Center. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.pewhispanic.org/states/>
- Proceso, (29/03/2016). *Entre 18 países con mayor pobreza, México se ubica en el lugar número 13: CEPAL*. Proceso. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.proceso.com.mx/435000/18-paises-mayor-pobreza-mexico-se-ubica-en-lugar-numero-13-cepal>
- Rentería, K. (a, 21/11/2016). *Mensaje de alcalde aclara límites de protección en Saint Paul como ciudad santuario*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/saint-paul-se-une-al-llamado-proteccion-ciudad-santuario/>
- _____ (b, 28/09/2016). *Trafico de mano de obra y explotación crece en el estado*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/trafico-mano-obra-explotacion-crece-en/>
- _____ (c, 10/12/2018). *Restaurantes tendrán que restituir miles de dólares en salarios*. El Minnesota de Hoy. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://elminnesotadehoy.com/restaurantes-tendran-que-restituir-miles-de-dolares-en-salarios/>
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral*. Red Tercer Milenio, México.
- Reynoso Castillo, C. (2015). *Los derechos humanos laborales*. UAM, México.
- Rodríguez Chávez, O. (03/02/2016). *Migración ilegal de México hacia Estados Unidos*. Observatorio Nacional Ciudadano. El Universal. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/blogs/observatorio-nacional-ciudadano/2016/02/3/migracion-ilegal-de-mexico-hacia-estados-unidos>
- Rodríguez Suárez, P. (2012). *Regionalismos en el marco de las relaciones internacionales del Siglo XX*. Nómadas, 34 (2012.2). Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://webs.ucm.es/info/nomadas/34/pedrorodriguez.pdf>
- Romero Chávez, C. (2005). *La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa*. Cesmag, 11 (11). Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/167447/mod_resource

[/content/0/LA_CATEGORIZACION_UN_ASPECTO_CRUCIAL_EN_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf](#)

Saint Paul, Minnesota, (2018). *Code of Ordinances*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: https://library.municode.com/mn/st._paul/codes/code_of_ordinances

Saket, Soni, (25/06/2013). *Los trabajadores inmigrantes son víctimas de explotación laboral*. CNN. Expansión. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://expansion.mx/opinion/2013/06/25/opinion-los-trabajadores-inmigrantes-son-victimas-de-explotacion-laboral>

Sánchez Gavi, J. y Ortega Ramírez, A. (2010). *Migración México – Estados Unidos*, Lunarena Editorial, México.

Santos González, L. (2011). *Migración mexicana a la región de los Grandes Lagos. Estado de Minnesota, destino nuevo de la migración mexicana*. Miradas en movimiento Vol. 5. Argentina.

Secretaría de Relaciones Exteriores [SRE], (sin fecha). *Lineamientos para la operación del programa de asistencia jurídica a mexicanos a través de asesorías legales externas en los Estados Unidos de América*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://sre.gob.mx/images/stories/docnormateca/comeri/2014/lineamientospale.pdf>

_____ (2016). *Estadísticas de mexicanos en Estados Unidos*. Instituto de los Mexicanos en el Exterior [IME]. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.ime.gob.mx/gob/estadisticas/2016/usa/estadisticas_usa.html

Smith, R. (19/04/2018). *Las economías más grandes del mundo en 2018*. World Economic Forum. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2018/04/las-economias-mas-grandes-del-mundo-en-2018/>

The Center for Migration Studies [CMS], (2016). *State-Level Unauthorized Population and Eligible-to-Naturalize Estimates*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <http://data.cmsny.org/state.html>

The Office of the Revisor of the Statutes, (a, sin fecha). *Constitution of the State of Minnesota*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/constitution/>

_____ (b, sin fecha). *Minnesota Administrative Rules*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/rules/>

_____ (c, sin fecha). *Department of Labor and Industry*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/rules/agency/151>

_____ (d, sin fecha). *Minnesota Law*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/pubs/>

_____ (e, sin fecha). *Office information*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/>

_____ (2008). *5205.0015. Application of rules*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/rules/5205.0015/>

_____ (a, 2018). *2018 Minnesota Statutes*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/statutes/part/LABOR%252C+INDUSTRY>

_____ (b, 2018). *177.32. Penalties*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/statutes/cite/177.32>

_____ (c, 2018). *182.655. Occupational Safety and Health Standards*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/statutes/cite/182.655>

_____ (d, 2018). *Chapter 182. Occupational Safety and Health*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/statutes/cite/182>

_____ (e, 2018). *182.669. Discrimination*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/statutes/cite/182.669>

_____ (f, 2018). *182.666. Criminal penalties*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.revisor.mn.gov/statutes/cite/182.667>

Universidad Nacional Autónoma de México – IIJ, (sin fecha). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>

Universitat Pompeu Fabra, (sin fecha). *Estados Unidos de América*. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona. Consultado el 09/01/2019. Disponible en:

<https://www.upf.edu/integracionenamerica/PAISESMAPA/estadosunidosdeamerica/#Jurisprudencia>

Uribe, Ramírez, y Labarthe, (2012). *Índices de intensidad migratoria México-Estados Unidos 2010*. CONAPO. Consultado el 09/01/2019. Disponible en: http://www.conapo.gob.mx/swb/CONAPO/Indices_de_intensidad_migratoria_Mexico-Estados_Unidos_2010

Valadés, D. (2010). *La justicia constitucional y su internacionalización. ¿Hacia un Ius cosntitucionale commune en América Latina? La protección de los derechos fundamentales frente a particulares*. Consultado el 19/11/2018. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1968/27.pdf>

Vargas Urías, M. y Fernández Chagoya, M. (2012), *Hombres que compran cuerpos: aproximaciones al consumo asociado a la trata de mujeres con fines de explotación sexual*. GENDES. México.

Vela Peón, F. (2008). *Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa*. En Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social. Coordinado por María Luisa Tarrés. México, Miguel Ángel Porrúa, El Colegio de México y FLACSO México.

El autor es Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México; Egresado de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Correo electrónico: jose.florescarm@alumno.buap.mx

© Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.

Forma de citar:

Flores Carmona, José Víctor (2019). “Protección de los derechos humanos en materia laboral de los migrantes mexicanos irregulares, en Minnesota, Estados Unidos de América”. Tesis de Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México. Pp. 175.