

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES (CON O SIN DOCUMENTOS) EN MÉXICO

En México, todo individuo, con o sin documentos migratorios, goza de las garantías o derechos humanos que la **Constitución** establece (Art. 1).

La **Ley Federal del Trabajo** y la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares** protegen tu derecho al trabajo sin importar si cuentas o no con documentación migratoria.

PRINCIPIO	CONSTITUCIÓN MEXICANA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y DEBER SOCIAL	Art. 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.	Art. 3 El trabajo es un derecho y un deber sociales.
LA LIBERTAD DE TRABAJO	Art. 5 A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.	Art. 4 No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.
IGUALDAD EN EL TRABAJO	Art. 123, Apartado A Fracción VII Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad	Art. 3 No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social Art. 56 Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. Art. 86 A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Protección para los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.	Este es un derecho de los trabajadores porque: a) Los trabajadores pueden renunciar en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios (Arts. 5 Constitucional y 32 de la Ley Federal del Trabajo) b) Porque cuando el patrón lo despide sin causa justificada puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor: la reinstalación en el puesto o una indemnización cuyo importe será de 3 meses de salario* Arts. 123 Apartado A fracción XXII Const. y 48 Ley Federal del Trabajo *la elección de la acción será por parte del trabajador
JORNADA DE TRABAJO	La necesidad de limitar la jornada de trabajo se debe a las características propias de cada relación laboral, axial como aspectos médicos, psicológicos, sociales, económicos, etc. No se trata de un capricho por parte del trabajador. Art. 58 de la Ley Federal del Trabajo Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	La situación actual que contempla la Constitución y la LFT, es señalar una jornada máxima de 8 horas y tratándose de trabajo nocturno de 7 horas. (Arts. 123, Apartado A, fracciones I y II Constitucional y 61 de la Ley Federal del Trabajo) Sin embargo cuando la jornada se incrementa hablamos de Jornada extraordinaria (horas extras) Los arts. 123, Apartado A, fracción XI de la Constitución y 66 de la LFT prevén la jornada extraordinaria, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas extraordinarias se pagarán al doble y si se excede de nueve horas en la semana se pagarán al triple (arts. 67 y 68 de la Ley Federal del trabajo) * Los menores de dieciséis años no serán admitidos en la jornada extraordinaria (Art. 123. A. XI Constitucional) DESCANSO SEMANAL. - Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario. (Arts. 123. A. IV Const. Y 66 de la LFT)
SALARIO	Art. 5 Nadie puede ser privado del producto de su trabajo. Art. 123. A. VI Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familiar, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.	Art. 85 El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo. El salario debe cubrirse periódicamente. Con respecto a los obreros, la ley señala que se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores (Art. 88)

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y SUS FAMILIARES

Art. 25. Los trabajadores migratorios gozaran de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:

- a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la practica nacionales, estén comprendidas en este término;
- b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo o domicilio y cualquier otro asunto que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

Los Estados parte adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de sus derechos a causa de irregularidades en su permanencia o empleo.