

Parte III

Latinoamericanos emigrados*

* Incluye artículos de las sesiones Población latinoamericana en Estados Unidos y Poblaciones Migrantes y Ambiente, ambas coordinadas por Castillo Fernández.

Trabajo decente: mexicanos, centroamericanos y sudamericanos en Estados Unidos

Maritza Caicedo Riascos¹

El objetivo de este artículo es analizar la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de México, Centro y Sudamérica en Estados Unidos. Para tal fin se emplean datos de la Encuesta Continua de Población —CPS— del año 2003 que contiene información demográfica y socioeconómica de la población en la fuerza laboral. En el análisis se compara a estos inmigrantes con la población nativa blanca no-hispana y afroestadounidense.

Antecedentes de la inserción de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos

La inmigración procedente de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos ha aumentado sustancialmente a partir de los años setenta; este aumento, entre otros factores, ha estado fuertemente ligado a los cambios ocurridos en el mercado de trabajo de este país y las transformaciones a las leyes de inmigración. El estudio de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos implica reconocer que la mayor parte de éstos inmigraron a un contexto de profundas transformaciones económicas que han impactado de manera directa la naturaleza y estructura del empleo, dando lugar a un tipo específico de inserción laboral de la población inmigrante cuyos rasgos centrales son la polarización de la fuerza de trabajo y la segregación por género en las ocupaciones en el caso específico de los trabajadores procedentes de América Latina y el Caribe.

En los Estados Unidos se pueden distinguir de manera general tres períodos en los que se han dado grandes cambios en los mer-

1 Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, caicedor@unam.mx.

cados de trabajo. Un primer período *posagrícola* comprendido entre 1920-1970 que se caracterizó fundamentalmente por el declive del empleo agrícola y por un crecimiento importante de los empleos en el sector de servicios y la construcción. En este período también aumentó ligeramente el empleo industrial —entre 1930 y 1970 pasó de 24,5 a 25,9%—. En el segundo período comprendido entre 1970-1990, cuando se encontraba en vigor el proceso de reestructuración y transformación tecnológica se dio una reducción importante del empleo industrial en este país —su importancia relativa pasó de 25,9% a 17,5%—. A partir de los años noventa se puede hablar de una sociedad con un fuerte predominio de la industria de alta tecnología y un crecimiento importante del sector de servicios que han favorecido la estructura ocupacional dual nutrida de trabajadores altamente calificados y trabajadores con bajos perfiles ocupacionales (Castells, 1999).

Es de anotar que si bien el proceso de reestructuración económica tuvo decidida influencia en la nueva demanda de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos, también los cambios implementados a las leyes migratorias a partir de 1965 incrementaron los ingresos de personas con bajos perfiles ocupacionales y esto tuvo repercusiones en la distribución ocupacional de la población. Los inmigrantes de más reciente arribo se insertan principalmente en ocupaciones mal remuneradas (Caicedo, 2008).

De acuerdo con Sassen (1993), los datos del Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980 reflejan la existencia de una «bimodalidad» en la distribución profesional de los inmigrantes que tiene que ver con la concentración de éstos en ocupaciones de alto y de bajo nivel. Además destaca el aumento de la participación de los mismos y en especial de las mujeres, en actividades de fabricación y su concentración en un número limitado de ocupaciones.

Stalker (2000) ha señalado que la demanda de trabajadores está estructuralmente imbricada en muchas sociedades y que en esto tiene que ver la globalización, dado que está contribuyendo a la generación de una serie de empleos altamente calificados y bien remunerados y empleos mal pagados. Según el autor, muchos de los empleos de cuello blanco y cuello azul —en el área administrativa e industrial— han sido automatizados, mientras que otros han desaparecido y la población está desempeñando empleos mal pagados en el área de los servicios. Esto está generando una tendencia hacia la informalidad y proliferación de los empleos mal pagados. Según el autor, los inmi-

grantes son quienes realizan este tipo de empleos, que además de ser mal pagados son «sucios, peligrosos y difíciles».

Pellegrino (2003) emplea información del censo de Estados Unidos en 1990 para describir el perfil educativo y ocupacional de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. Señala que éstos tienden a insertarse en eslabones extremos de la escala ocupacional; sin embargo, hay diferencias entre ellos según país de origen. Así mientras algunos inmigrantes cuentan con perfiles ocupacionales altos y logran desarrollar actividades altamente calificadas, una gran mayoría realiza actividades que requieren bajos niveles de calificación.

La autora señala que la estructura ocupacional de los inmigrantes de origen mexicano y centroamericano en Estados Unidos evidencia una selectividad hacia los trabajadores menos calificados, no sólo comparándolos con los nativos, sino con respecto a las estructuras ocupacionales de sus países de origen. Aunque buena parte de la migración procedente de América del Sur, así como las corrientes migratorias procedentes del Caribe anglófono y de Panamá se caracterizan por contar con altos perfiles ocupacionales, la mayor parte de los inmigrantes procedentes de México y Centroamérica cuentan con bajos niveles educativos y ocupacionales. Con esto la misma autora resalta que la fuerza laboral latinoamericana y caribeña, contrario a lo que han argumentado otros autores, no muestra un comportamiento homogéneo al interior del mercado de trabajo estadounidense.

Por su parte, Caicedo (2004) utilizando información de la Encuesta Continua de Población de los Estados Unidos en el año 2003 describe la inserción laboral de la población nativa —nativos blancos y afroestadounidenses— e inmigrante de Asia, América Latina y el Caribe. La autora observó la forma como se distribuyen en el mercado laboral de los Estados Unidos y encontró que el conjunto de trabajadores de la región en este país se concentra fundamentalmente en actividades de transformación, especialmente en la construcción y la industria textil y son los hombres procedentes de México y Centroamérica los que más participan en este tipo de trabajos. Asimismo, la autora destacó la alta participación de todos los trabajadores procedentes de la región en los servicios personales donde las mujeres concentraron porcentajes superiores a los de los hombres y resaltó que entre las mujeres, las procedentes de Sudamérica y el Caribe tienen una participación relativamente alta en los servicios sociales en relación con los demás grupos de inmigrantes de la región.

Estos breves antecedentes constituyen el tapiz a partir del cual debe ser entendida la inserción laboral de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo estadounidense.

La inserción de los trabajadores en Estados Unidos

De acuerdo con la información de la CPS, en el año 2008 Estados Unidos contó con una población de 299.105.719, de los cuales el 6,8% eran inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño. La población económicamente activa estaba constituida por 153.091.400 personas de 16 años y más, de las cuales el 8,7% eran inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe. La población en la fuerza laboral que aquí se estudia, la conforman 99.261.639 nativos blancos no-hispanos, 14.943.012 afroestadounidenses, 7.629.651 mexicanos, 1.804.146 centroamericanos (Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua) y 914.399 sudamericanos (Colombia, Ecuador y Perú).

Entre algunas características de la población en la fuerza laboral que sirven de insumo para entender tanto su formas de inserción como sus condiciones laborales se debe destacar la escolaridad. Existe un porcentaje alto de trabajadores nativos blancos no-hispanos (61,2%) que han realizado estudios superiores a la preparatoria, mientras que solamente el 13,5% de los inmigrantes mexicanos y el 18,0% de los centroamericanos cuenta con estos estudios. El porcentaje de sudamericanos con estos estudios es superior al de los afroestadounidenses (54,9% y 48,5% respectivamente).

Tasas de participación económica

En el año 2008 los inmigrantes estudiados presentaron tasas de participación económica superiores a las de la población blanca no-hispana y afroestadounidense. Los inmigrantes procedentes de Centroamérica presentaron la tasa de actividad económica más alta (78,1%). Es importante señalar que si bien la reestructuración económica en los Estados Unidos ha implicado aumento del desempleo y la disminución de la calidad del empleo, también ha contribuido al incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente en el sector de servicios (Steiger y Wardell, 1995). Como señalan las autoras, y según información de la muestra del 1% del censo de los Estados Unidos en 1970 —cuando se iniciaba el proceso de reestructuración económica—, la tasa de participación de las mujeres fue de 37,6%, en el año 2000 ya avanzado ampliamente

dicho proceso, la tasa de actividad económica para el conjunto de mujeres en Estados Unidos ascendió a 57,4% y en el año 2008 se registró una tasa de 61,4%, destacándose su inserción especialmente en el sector de servicios. Lógicamente en este incremento han tenido que ver otros factores como la mayor escolaridad de las mujeres, el retraso en la edad al matrimonio, la disminución en las tasas de fecundidad y la disminución del tiempo dedicado a las actividades domésticas.

El análisis de la participación económica en 2008 para las mujeres en dicho país, revela que las tasas más altas de participación las presentaron las mujeres centroamericanas. Las inmigrantes mexicanas tuvieron tasas de participación económica inferiores a las demás mujeres estudiadas (véase cuadro 1). No se debe perder de vista que pese a esta situación, la participación económica de las inmigrantes mexicanas es significativamente superior a la observada en el conjunto de mujeres en México.²

Cuadro 1. Tasas de actividad económica de población de 16 años y más, Estados Unidos, 2008 (Porcentajes)

<i>Lugar de origen</i>	<i>Tasas de participación económica*</i>			
	<i>n</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
EE.UU. nativos blancos no-hispanos	65.005	68,8	71,9	60,1
EE.UU. afroestadounidenses	9.373	60,9	63,9	60,7
Mexicanos	5.418	69,0	87,8	46,7
Centroamericanos	1.358	78,1	88,6	64,8
Sudamericanos	693	72,5	84,0	63,1

* Se calcularon con datos ponderados

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008.

Tasa de desempleo

Entre los inmigrantes de la región las tasas más altas las presentaron los procedentes de México. Pero cuando se comparan estos valores con las tasas de desempleo de la población nativa se constata que los afroestadounidenses presentan tasas de desempleo superiores a las de la población inmigrante (9,9%) mientras que los blancos no-

2 De acuerdo con información del INEGI en el año 2008, la tasa de participación femenina fue de 41,7%.

hispanos tuvieron una tasa de desempleo significativamente inferior (4,3%) (cuadro 2).

Entre los hombres inmigrantes, los mexicanos presentaron la tasa más alta de desempleo (8,1%), pero la tasa de desempleo de los afroestadounidenses fue superior (11,8%). En el caso de las mujeres inmigrantes, las mexicanas fueron las que presentaron la tasa más alta de desempleo.

Llama la atención que en 2008 únicamente en el caso de México las mujeres presentaron tasas de desempleo superiores a las de los hombres.

Cuadro 2. Tasas de desempleo de población de 16 años y más en los Estados Unidos, 2008

<i>Lugar de origen</i>	<i>Tasas de desempleo</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
EE.UU. nativos blancos no-hispanos	4,3	4,7	3,9
EE.UU. afroestadounidenses	9,9	11,8	8,2
México	8,2	8,1	8,4
Centroamérica	7,3	8,0	6,0
Sudamérica	7,8	7,8	7,8

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

El comportamiento de las tasas de desempleo entre la población que estudiamos es bastante sugerente. Por un lado, nos lleva a pensar que la usual inequidad de género en el acceso al empleo que se observa en la mayoría de los mercados de trabajo de distintos países del mundo no parece estar presente entre la población de inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos, pues en la mayoría de los orígenes, las mujeres presentaron tasas de desempleo inferiores a las de los hombres. Sin embargo, entre la población inmigrante este indicador no es suficiente para pensar en una posible equidad de género. Es posible que las mujeres estén accediendo a empleos que los hombres a veces no aceptan por los bajos salarios o por las escasas garantías laborales. Por tanto, a manera de hipótesis podemos plantear que éste es uno de los motivos por los cuales la mayoría de mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe presentan menores tasas de desempleo que los hombres inmigrantes en los Estados Unidos. Otra hipótesis alternativa podría ser que en Estados Unidos las inmigrantes de la región cuentan con mayores posibilidades de

inserción laboral, dado que el mercado ejerce una permanente demanda de trabajadores en las áreas de servicios sociales y servicios personales para desarrollar trabajos socialmente «asignados» al sexo femenino.

Las bajas tasas de desempleo que presenta la población nativa blanca no-hispana en relación con los demás trabajadores aquí analizados permiten pensar que —aunque los inmigrantes de la región parecieran tener una mayor participación en el empleo que los afroestadounidenses—, las dotaciones de capital humano de los trabajadores, el tipo de redes sociales con que éstos cuentan (Phillips y Massey, 1997; Hagan, 1998), las características propias del mercado de trabajo, así como los rasgos de raza y nacionalidad, juegan un papel importante en la participación en el empleo de la población.

Castells (1998), en un análisis sobre desigualdad, pobreza urbana y exclusión social en lo que él llama «la era de la información», ha señalado que uno de los elementos que mejor explica la participación desigual de los afroestadounidenses en el empleo está relacionado con un racismo generalizado de la sociedad estadounidense hacia este colectivo. Por otro lado, además, el autor agrega que la pobreza y la crisis familiar que se vive en los guetos de afroestadounidenses conllevan a un deterioro de las redes sociales que disminuyen las posibilidades de encontrar trabajo a través de los contactos personales. El mismo autor señala que los hallazgos de otros investigadores han mostrado que se presenta una situación diferente entre los inmigrantes latinoamericanos, cuyas estructuras familiares son más fuertes y la existencia de amplias redes sociales proporcionan importante apoyo en las referencias e información laborales, aspecto que ayuda a facilitar la inserción de los inmigrantes latinoamericanos en el mercado de trabajo de Estados Unidos.

En el caso de los afroestadounidenses, Wilson (1998) argumenta que el racismo no es una explicación directa del alto desempleo que viven los afrodescendientes en guetos de las ciudades. El autor plantea que el alto desempleo de este colectivo también está ligado a las transformaciones que han sufrido las ciudades en su estructura productiva. Se ha reducido notablemente la demanda de trabajadores de baja calificación a favor de la demanda de trabajadores altamente calificados y como los afroamericanos son significativamente menos calificados que los blancos anglosajones, el desempleo los golpea con mayor fuerza. Además el autor agrega que esa menor calificación de los afroestadounidenses está ligada a las limitadas oportunidades educación y formación para el trabajo que experimentan.

Condiciones de trabajo

En este apartado se analizan las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en comparación con la población nativa de Estados Unidos a través de la categoría de análisis del *trabajo decente*. Presento la definición conceptual de la categoría y destaco las diferencias en las condiciones laborales, según el lugar de origen y el sexo.

La inserción y las actuales condiciones laborales de los trabajadores en Estados Unidos pueden explicarse a partir de distintos factores, tales como el proceso de asimilación de los inmigrantes a la sociedad receptora, las dotaciones de capital humano con que cuentan al insertarse al mercado de trabajo, y entre otros, por factores estructurales como el proceso de reestructuración económica que, en conjunción con posibles formas de discriminación social que permanecen en dicha sociedad, inciden en las diferencias en la inserción y condiciones de trabajo de los distintos colectivos en Estados Unidos.

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos desde las teorías de reestructuración económica y desde los enfoques de género permite adoptar categorías de análisis como el *trabajo decente* que evidencian la situación en que se encuentran hombres y mujeres en el mercado laboral y enfatizan en los aspectos que por el lado del mercado ayudan a determinar las condiciones laborales de los trabajadores y en las diferencias de género que se observan en el mismo.

En este sentido es posible hablar de *trabajo decente* en 2008 a la luz del proceso de reestructuración económica que, como se ha mencionado, generó una gran flexibilidad en los mercados laborales contribuyendo a la polarización de la fuerza de trabajo y, en muchos casos, al deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, exponiéndolos a mayor inestabilidad, desprotección, inseguridad en el empleo e, incluso, empujando a muchos al desempleo. Además el impacto de la reestructuración de la economía y de los mercados de trabajo en Estados Unidos ha afectado a los trabajadores de manera diferenciada, aspecto que puede ser analizado desde la categoría del *trabajo decente*.

La categoría *de trabajo decente* ha sido empleada para estudiar las condiciones de trabajo a nivel internacional y permite las comparaciones entre países, por tanto se trata de una categoría lo suficientemente abarcadora y aplicable a diferentes contextos y situaciones laborales. Estas características son las que permiten emprender el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes

y nativos en Estados Unidos, estableciendo diferencias por país de origen y género.

El *trabajo decente*, además de ser una estrategia impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un concepto jurídico que se crea a partir del lenguaje común e implica que todas las personas que trabajan tienen derechos (Sen, 2000; Barretto 2001). Dicho término fue empleado por el director general de la OIT en la memoria 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Para algunos autores (Ermida, 2001; Barretto, 2001) el *trabajo decente* puede ser entendido como un concepto carente de un contenido definido, como un concepto «integratorio» que involucra distintos objetivos, valores y políticas o como un concepto en construcción, dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de países determinados. El adjetivo de decente hace referencia a «algo bueno, de buena calidad o en cantidad suficiente». Dentro del lenguaje común «el *trabajo decente* es aquel suficiente en cantidad y en calidad» (OIT, 2001).³

El *trabajo decente*, además de ser una estrategia que integra distintas dimensiones o componentes de lo que puede ser considerado como un trabajo digno, en condiciones de equidad, seguridad y libertad, es un concepto con un trasfondo teórico que evidencia las carencias existentes dentro del mundo del trabajo (García, 2006).

De acuerdo con García (2006), el enfoque de *trabajo decente* reúne cuatro dimensiones o facetas básicas del trabajo de hoy: una dimensión económica que tiene que ver con la importancia del empleo y los ingresos adecuados; una de seguridad, relacionada con la protección social, una dimensión normativa que se centra en los derechos de los trabajadores y una de participación que implica el diálogo social.

La faceta de empleo hace referencia a la existencia de empleos suficientes, es decir que todas las personas que deseen trabajar puedan acceder al empleo; a una remuneración adecuada, a seguridad en el trabajo y a unas condiciones laborales sanas. La seguridad social constituye una faceta central del *trabajo decente* que se ve condicionada por el nivel de desarrollo de cada país. Los derechos de los trabajadores y el diálogo social son facetas del *trabajo decente* cuyo objetivo es fortalecer los derechos fundamentales del trabajo —libertad de sindicación, eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y el

3 Se dice que el trabajo decente es un concepto en construcción, porque aún se requiere dotarlo de una estructura teórica, tarea que se ha designado al Instituto internacional de Estudios Laborales (IIEL) (OIT, 2001).

trabajo infantil— y el derecho de los trabajadores a la libre expresión, la defensa de sus intereses y a la negociación con empleadores y autoridades encargadas de asuntos laborales (Ghai, 2003).

Los investigadores que se han interesado por hacer operativo el concepto de *trabajo decente* han identificado algunas implicaciones del mismo en la identificación de indicadores estadísticos que permitan su medición. En primer lugar, destacan que se trata de un concepto aplicable tanto a hombres como mujeres, a economías tradicionales como economías modernas, a los países del mundo desarrollado y a países en vías de desarrollo. En segundo lugar, señalan que algunos aspectos del *trabajo decente* son absolutos en la medida en que se aplican las mismas normas a todos y en todos los países —como los derechos laborales fundamentales— y otros son relativos ya que cada país elabora y aplica sus propias normas en torno a los que considera como *trabajo decente* (Anker, *et al.*, 2003).

En tercer lugar argumentan que el *trabajo decente* toca especialmente a las personas más pobres y vulnerables ya que se refiere a la necesidad de que los trabajadores gocen de un trabajo y unas condiciones laborales adecuadas; esto a la vez implica la generación de unos indicadores que permitan valorar la situación de quienes se encuentran en peores condiciones y que no se limiten a calcular promedios del agregado de trabajadores. En cuarto lugar, los autores señalan que el *trabajo decente* es de carácter práctico, dado que atiende a la situación real en la que se encuentran las personas; por este motivo los indicadores deberían medir la condición real. Al considerar la situación jurídica de un país o las normas internacionales, los indicadores deberán medir, en la medida de lo posible, la eficacia de las reglas y la cobertura de las medidas. Además como el trasfondo del concepto de *trabajo decente* es mejorar la situación de las personas, es indispensable medir los cambios a través del tiempo con el fin de establecer si ha habido algún progreso en cuanto al logro propio del objetivo (Anker *et al.*, 2003).

En quinto lugar, los autores recalcan la importancia de que en los indicadores del *trabajo decente* se engloben los componentes del concepto de tal manera que reflejen su índole integral, así como también es importante averiguar en qué medida las diferentes facetas del *trabajo decente* se conjugan o repiten en los trabajadores, las empresas y los países y cómo las combinaciones de los diferentes aspectos del *trabajo decente* se correlacionan con la pobreza. Finalmente los autores señalan que debido a la variación de los datos existentes y a que

la importancia de las diferentes facetas del *trabajo decente* varían de acuerdo a los países y regiones, el conjunto de indicadores de la OIT aceptados internacionalmente tendrá que ser un conjunto mínimo. Sin embargo, los países, regiones y programas técnicos están en libertad de emplear otros indicadores.

En la investigación realizada por Ghai (2003) se analiza la situación de veintidós países industrializados de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en materia de *trabajo decente*, evaluándolos de acuerdo a un rango de 1 a 22 puntos, donde el 1 representa las mejores condiciones de trabajo y 22 las peores. La autora empleó como indicadores la tasa de actividad femenina, la proporción entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres y el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos, profesionales y técnicos —faceta de derechos—. Dentro de la faceta de empleo incluyó como indicadores las tasas de actividad y desempleo y el coeficiente de Gini sobre la distribución de la renta o el consumo. Con relación a la protección social utilizó como indicador el gasto público de carácter social medido en porcentaje del PIB. En la faceta de diálogo social el indicador utilizado fue el porcentaje de trabajadores que están afiliados a un sindicato.

Los resultados revelan que en materia de participación en el empleo, Estados Unidos se ubica en el lugar once, mientras que con relación a la igualdad de oportunidad de hombres y mujeres en el empleo se ubica en el cuarto lugar, después de Noruega, Finlandia y Suecia. En el campo de la protección social ocupa el lugar 20, siendo uno de los lugares más bajos después de Japón y Australia y en el ámbito del diálogo social ocupa el lugar 21. En la clasificación general —en la que se incluyen las cuatro dimensiones del *trabajo decente*— Estados Unidos se ubica en el puesto 15. Esto quiere decir que aun tratándose de un país con un alto nivel de desarrollo todavía debe mejorar distintos aspectos de las condiciones en que trabaja la población, aspecto que incide en las condiciones en las que se encuentran los inmigrantes en el mercado de trabajo. Como observaremos más adelante, cuando se calculan índices de *trabajo decente* para los distintos colectivos de trabajadores en Estados Unidos se obtienen resultados muy heterogéneos.

Algunas de las características que determinan el empleo hoy en los Estados Unidos son la enorme discontinuidad del mismo, el crecimiento de empleos de tiempo parcial, la pérdida de control sobre el trabajo, la deficiente y a veces nula capacidad negociadora —bien sea individual o colectiva— de los trabajadores ante el mercado laboral,

la desprotección de los mismos, la ausencia de prestaciones sociales, cobertura médica y la baja remuneración de los trabajadores entre otras. En ello, como se ha mencionado en repetidas ocasiones, han tenido gran influencia las transformaciones del mercado de trabajo que trajeron consigo procesos de flexibilización que han favorecido la posición desventajosa de los trabajadores en el mercado laboral.

Como lo señala Castells (1996), los nuevos empleos —tanto de alta calificación como los semicalificados— generados en parte por el fortalecimiento de las economías fundamentadas en la información y comunicación han ayudado a la individualización del proceso de trabajo y «la organización del trabajo en red a través de la subcontratación de consultorías y trabajos especializados, de trabajadores temporales, a tiempo parcial o a la tarea». De acuerdo con este autor,

la empresa moderna es una red de producción, servicios e información que se conecta con otras empresas igualmente reticulares, donde cada trabajador recibe una tarea o un salario de forma cada vez más individualizada.

Esto, entre otros aspectos, ha debilitado la participación sindical de los trabajadores, dejándolos cada vez con menos herramientas para defender sus derechos frente al mercado de trabajo.

En seguida se revisan algunos indicadores de las tres dimensiones del *trabajo decente*: económica, de seguridad y normativa. Se observarán en estas tres dimensiones ya que como se subrayó, la medición de la participación sindical no es comúnmente captada por las encuestas que empleamos para este tipo de investigaciones; además se ha señalado que la participación sindical es uno de los indicadores que mejor refleja el diálogo social entre los distintos actores que integran el mercado laboral y ésta está muy disminuida hoy en los Estados Unidos.

En consecuencia, después de un análisis exhaustivo de los indicadores que se podrían incluir en la construcción de un índice de *trabajo decente*, se seleccionaron tres de la dimensión económica: jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas, ingresos bajos por hora de trabajo y tasa de desempleo juvenil. Dentro de la dimensión de seguridad se incluyeron como indicadores la ausencia de cobertura médica de los empleados pagada a través del empleador y la ausencia de un plan de pensiones o retiro pagado a través del empleo. Finalmente, en la dimensión normativa se incluyó como indicador el desnivel en las tasas de participación económica entre hombres y mujeres. La revisión de estos indicadores permitió la

construcción de índices de déficit de *trabajo decente* para los trabajadores asalariados de la región y de la población nativa. Vale la pena recalcar que se trata de una aproximación metodológica bastante nueva en el estudio de los mercados de trabajo y que su gran utilidad radica, no sólo en que permite analizar las condiciones del trabajo en los distintos países, sino que además permite la comparación entre distintos colectivos al interior de un mismo país.⁴

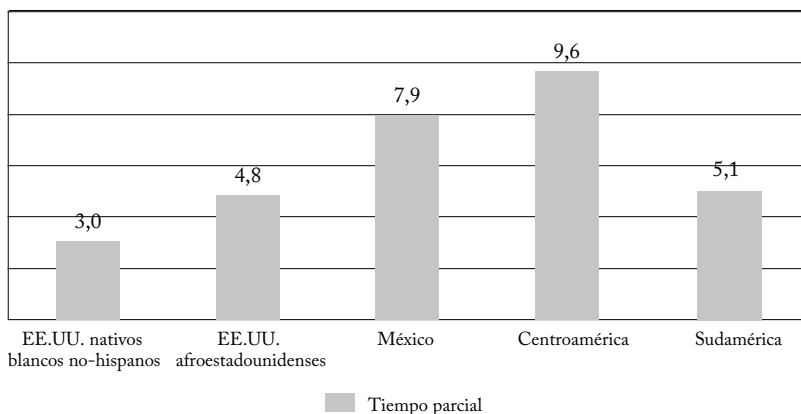
Jornada de trabajo decente

Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo se encuentran el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas. En esta investigación utilizamos como indicador dentro de la faceta de empleo la jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas. Según definición de la Encuesta Continua de Población de 2008, un trabajador es de tiempo parcial por razones económicas cuando durante la semana de referencia trabajó menos de 35 horas, porque trabajó a destajo, porque se agotó el material, por reparación de la planta o equipos, porque empezaba o terminaba su contrato de trabajo durante esa semana o porque no había podido encontrar un empleo de tiempo completo. Un trabajador de tiempo parcial por razones no económicas es aquel que durante la semana de referencia trabajó menos de 35 horas por motivos como disputas en el trabajo, por mal estado del tiempo, por incapacidad, vacaciones, demandas del hogar, porque es estudiante, porque no deseaba trabajar tiempo completo o porque es trabajador de tiempo completo solamente durante las temporadas altas.

En 2008 en Estados Unidos el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas fue de 3,6%. En el gráfico 1 y el cuadro 3 se puede observar que entre los grupos estudiados varía la cantidad de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas, según lugar de procedencia. Los porcentajes más altos de trabajadores por razones económicas se encuentran entre los centroamericanos (9,6%) y mexicanos (7,9%). Estos porcentajes son significativamente superiores al que presenta la población nativa blanca no-hispana. Aquí se confirma que el lugar de origen de los trabajadores tiene importante incidencia en el acceso a empleos de tiempo completo.

4 Para la construcción de los índices de trabajo decente se empleó la metodología propuesta por Bescond *et al.*, (2003) y que se explica más adelante.

Gráfico 1. Distribución porcentual de trabajadores según jornada de trabajo de tiempo parcial, Estados Unidos, 2008



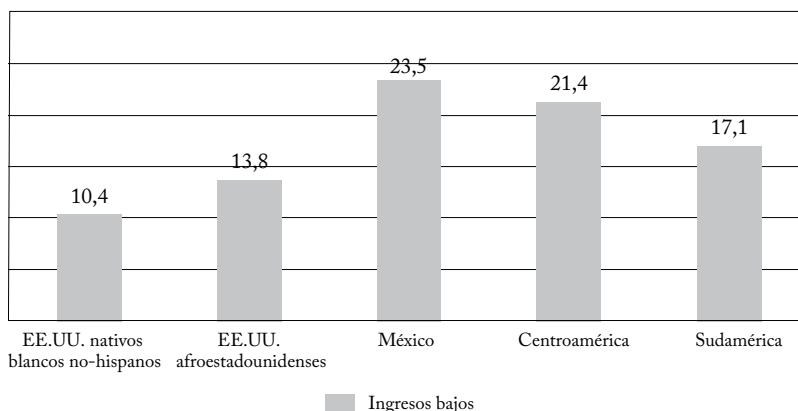
Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Ingresos

Como señala Ghai (2003), en los países industrializados como Estados Unidos se emplean dos índices para establecer si la remuneración es o no suficiente, un índice que hace referencia a la pobreza absoluta o a la población que vive con menos de 14,4 dólares estadounidenses al día y un índice relativo que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional. Este último es empleado en este trabajo para medir la calidad de los ingresos de los trabajadores de la región en los Estados Unidos.

El ingreso por hora constituye uno de los indicadores que mejor refleja las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores. En 2008 la mediana del ingreso por hora de los trabajadores en los Estados Unidos fue de 14,45 dólares. De acuerdo al índice relativo, se consideran bajos los ingresos por hora de trabajo que sean inferiores a la mitad de este valor. El gráfico 2 y el cuadro 3 muestran los porcentajes de trabajadores en esta condición de acuerdo al lugar de origen. La peor situación es para los mexicanos y los centroamericanos, dado que respectivamente el 23,5% y el 21,4% de los trabajadores perciben ingresos bajos. La situación es bastante diferente para los nativos blancos no-hispanos con un porcentaje más bajo de trabajadores mal pagados.

Gráfico 2. Distribución porcentual de trabajadores según ingresos bajos, Estados Unidos, 2008



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Sin embargo, no se debe desconocer que los ingresos que perciben estos trabajadores en Estados Unidos son muchas veces superiores a los que percibirían en sus respectivos países de origen por el mismo trabajo. Por ejemplo, en el caso mexicano la Comisión Nacional de Salarios Mínimos estableció en el año 2008 que los salarios mínimos por zona debían oscilar entre 49,5 y 52,6 pesos por jornada ordinaria diaria de trabajo, ingresos notablemente escasos para un trabajador con personas dependientes en México y claramente inferiores a los que percibía un trabajador en los Estados Unidos por jornada diaria de trabajo.⁵

Además, es preciso tener presente que si bien, los inmigrantes de la región están llegando a una sociedad con una notable polarización del ingreso, donde la población nativa blanca no-hispana cuenta con mejores ingresos que muchos grupos de inmigrantes, en América Latina y el Caribe la concentración del ingreso es notablemente superior a la observada en los Estados Unidos. Un estudio del Banco Mundial (2003)

⁵ La zonificación del ingreso es realizada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en México. (Véase, Estudio 1072, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2008).

Cuadro 3. Índice de déficit de trabajo decente según país de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2008

<i>Lugar de origen</i>	<i>Indicadores de trabajo decente</i>						
	<i>Jornada de trabajo de tiempo parcial</i>	<i>Ingresos bajos</i>	<i>Tasa de desempleo juvenil</i>	<i>Sin cobertura médica a través del empleo</i>	<i>Sin plan de pensiones</i>	<i>Brecha entre las tasas de participación por sexo</i>	<i>Media recortada índice de trabajo decente%</i>
EE.UU. nativos blancos no-hispanos	3,0	10,4	9,6	43,1	51,3	11,8	18,7
EE.UU. afroestadounidenses	4,8	13,8	20,7	43,9	55,9	3,3	20,4
México	7,9	23,5	11,2	71,8	82,7	41,1	36,9
Centroamérica	9,6	21,4	10,6	70,8	84,4	24,7	31,9
Sudamérica	5,1	17,1	7,8	61,8	74,7	21,0	27,0

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

reveló que en la mayor parte de los países de la región el 10,0% de las personas más ricas obtienen entre el 40,0% y el 47,0% del ingreso total. En contraposición el 20,0% de los individuos más pobres reciben solamente entre el 2,0% y el 4,0% del ingreso total. El mismo estudio señala que en Estados Unidos la concentración del ingreso en el extremo superior es significativamente inferior a la observada en América Latina y el Caribe, pues el 10,0% de la población más rica de este país recibe el 31,0% del ingreso total. En el gráfico 2 se observa que los porcentajes de trabajadores con ingresos bajos de México y Centroamérica duplican el porcentaje de los nativos blancos no-hispanos.

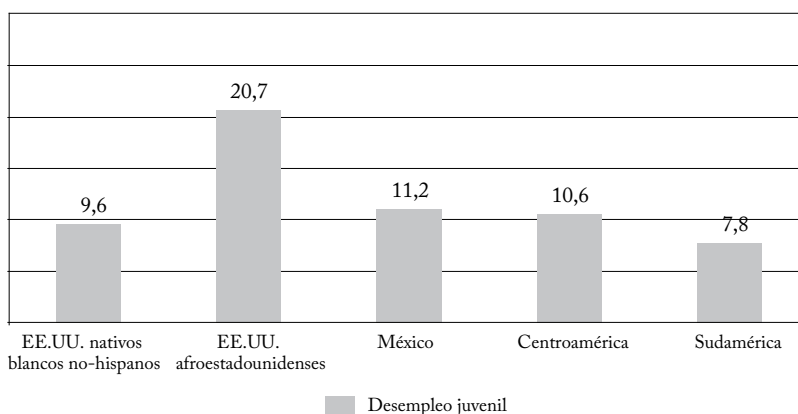
Desempleo de la población joven

Para calcular la tasa desempleo juvenil se tomó a todas las personas entre los 16 y los 24 años de edad que hacían parte de la población económicamente activa y que se encontraban desempleadas. Este es un indicador valioso que no solamente evidencia que en Estados Unidos el desempleo es un fenómeno que afecta principalmente

a la población joven, sino que deja claro que entre la población joven también prevalece el lugar de origen como un elemento importante de acceso al empleo.

Llama la atención, que contrario a lo observado con los anteriores indicadores, los nativos blancos no-hispanos no presentan la mejor situación. Cuentan con una tasa de desempleo significativamente alta, incluso superior a la observada en el caso de los sudamericanos (9,6% y 7,8% respectivamente) (gráfico 3).

Gráfico 3. Tasa de desempleo juvenil, según lugar de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2008



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Las tasas más altas de desempleo juvenil las presentaron los afroestadounidenses (20,7%), seguidos de los mexicanos (11,2%). Estos aspectos son relevantes, si en el primer caso se considera que se trata de población cuya situación de nativa sugiere mejores condiciones en el mercado de trabajo, dadas las mayores posibilidades —en comparación con la población inmigrante— de ejercer sus derechos ciudadanos y específicamente laborales. El caso mexicano es bastante llamativo, pues se trata de una inmigración con predominio de personas jóvenes que viven en Estados Unidos básicamente por razones laborales.

Distintos autores han señalado que las dificultades de la población afroestadounidense para acceder al empleo en muchos casos se deben a las débiles estructuras familiares y a las escasas redes sociales que les sirvan de apoyo a su inserción. Pues como señala Granovetter, 1995 (citado por Portes, 1999) en el caso de los jóvenes, el empleo llega a éstos a través de los padres y otros adultos de su comunidad inmediata y debido a que entre la población afroestadounidense muy pocos adultos cuentan con posiciones influyentes es más difícil que se promueva a los jóvenes hacia el empleo, por tanto, con sus propios recursos, los jóvenes afroestadounidenses pocas veces pueden competir por buenos empleos. Esta es una de las razones por las cuales buscan alternativas diferentes para obtener ingresos.

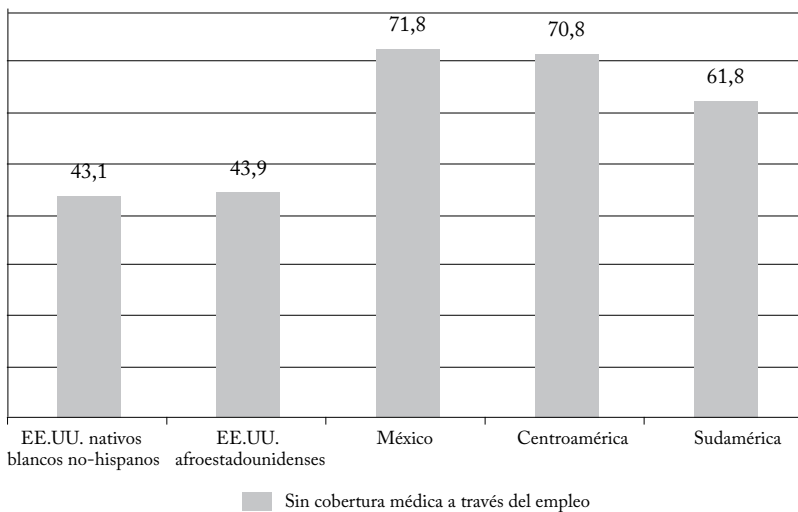
Las diferencias en las tasas de desempleo juvenil no solamente refuerzan la idea de que el acceso al empleo en dicho país depende en buena medida del lugar de origen de los trabajadores, sino que a la vez permiten constatar que la noción de raza también juega un papel crucial en acceso al trabajo, especialmente de la población joven.

Cobertura médica y plan de pensiones

La cobertura médica de los trabajadores pagada por el empleador y el contar con un plan de pensiones y retiro son indicadores que ayudan a medir el grado de protección de los trabajadores en el empleo. Con relación a la cobertura médica a través del empleo, la información en el gráfico 4 y el cuadro 3 muestran que los mexicanos y centroamericanos son los grupos con los mayores porcentajes de trabajadores sin cobertura médica (71,8% y 70,8% respectivamente). Los nativos blancos no-hispanos son el grupo con el porcentaje más bajo de trabajadores que no cuentan con un seguro médico pagado por el empleador (43,1%), seguido de los afroestadounidenses (43,9%).

Con relación a la participación de los trabajadores en un plan de pensiones y retiro, como se puede observar (gráfico 5 y el cuadro 4) se tiene que en general son muy altos los porcentajes de trabajadores que no cuentan con un plan de pensiones y retiro. Los centroamericanos y los mexicanos son los grupos peor posicionados en esta categoría. Los nativos blancos no-hispanos son el grupo en mejor situación en esta categoría, seguidos de los afroestadounidenses (51,3% y 55,9% respectivamente).

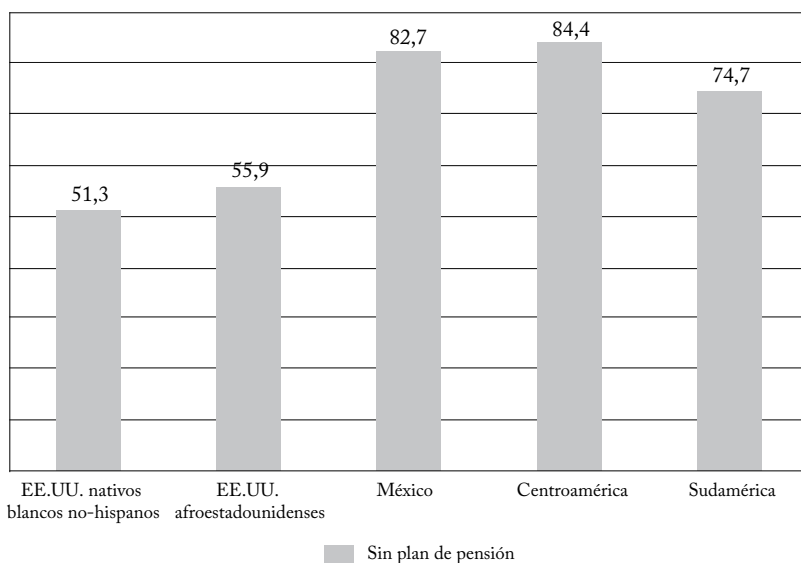
Gráfico 4. Distribución porcentual de trabajadores sin cobertura médica, Estados Unidos, 2008



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Es probable que los altos porcentajes de trabajadores latinoamericanos y caribeños sin cobertura médica y sin plan de pensiones a través del empleo correspondan a una elevada participación de inmigrantes indocumentados —que es difícil estimar— en la muestra que analizamos, dado que como hemos mencionado la CPS es una encuesta que no distingue entre trabajadores inmigrantes documentados e indocumentados. De todas maneras, los indicadores en buena medida nos reflejan alta condición de desprotección y vulnerabilidad laboral en la que se encuentran los trabajadores y en especial los procedentes de la región en el mercado laboral estadounidense.

Gráfico 5. Distribución porcentual de trabajadores según plan de pensiones a través del empleo, Estados Unidos, 2008



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Brecha entre participación económica de hombres y mujeres

Para analizar las diferencias en la participación económica de hombres y mujeres en el mercado de trabajo estadounidense se calculó la brecha entre las tasas de participación. Se trata de un indicador que compara la proporción de mujeres y hombres que se han incorporado al mercado de trabajo y se obtiene restando a la tasa de participación femenina la masculina, con lo que se adquiere generalmente un valor negativo debido a que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siempre es inferior a la de los hombres por aspectos socioculturales y formas de discriminación en el mercado de trabajo (Bescond *et al.*, 2003) ya conocidas (Caicedo, 2008). Para efectos de interpretación y en la construcción del índice de trabajo decente utilizamos los valores de la brecha en términos positivos.

En el gráfico 6 y el cuadro 3 se puede apreciar el desnivel en las tasas de participación de hombres y mujeres, según el país de origen

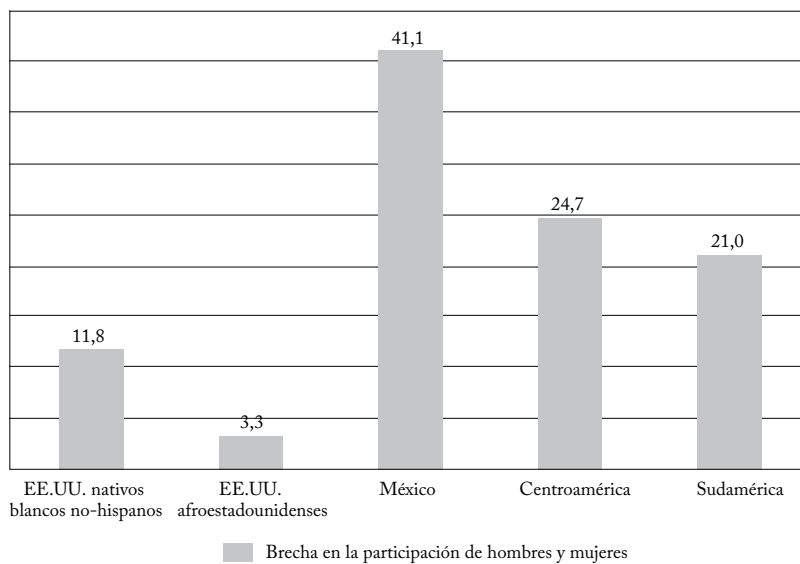
de la población. Es importante destacar que entre la población afroestadounidense se presentó una brecha (3,3 puntos) muy por debajo de la observada entre los nativos blancos no-hispanos (11,8 puntos) y entre los demás trabajadores. Este bajo valor se debe más que a una alta participación de las mujeres afroestadounidenses en la fuerza de trabajo, a la baja participación de los hombres del mismo grupo en el mercado laboral. Es un dato relevante para la interpretación de los índices de *trabajo digno*.

La brecha más alta, como era de esperarse, se presentó entre los procedentes de México (41,1 puntos), esto quiere decir que hay muchos más hombres que mujeres mexicanos trabajando o buscando trabajo en los Estados Unidos. Con esto se podría plantear que aunque la participación de las mujeres inmigrantes es mayor a la de las mujeres en sus respectivos países de origen (Caicedo, 2008), entre los inmigrantes también se cumple que las oportunidades de ingresar al mercado de trabajo son más limitadas para las mujeres y que su participación en el mismo se ve matizada por el país de origen de los trabajadores.⁶

En el cuadro 3 se presentan los índices de *trabajo decente* para el conjunto de trabajadores en los Estados Unidos. El índice incluye los indicadores arriba descritos: porcentaje de trabajadores con jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de trabajadores con ingresos bajos, tasa de desempleo juvenil, porcentaje de trabajadores sin cobertura médica pagada a través del empleo, porcentaje de trabajadores que están incluidos en un plan de pensiones a través de su empleo y la brecha entre las tasas de participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

6 Es importante enfatizar que las formas de inserción de las mujeres inmigrantes en Estados Unidos también podrían responder a los patrones de inserción en sus países de origen.

Gráfico 6. Brecha entre las tasas de participación económica femenina y masculina, según país de origen, Estados Unidos, 2008



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Siguiendo una metodología bastante sencilla (medias recortadas) empleada por Bescond *et al.*, (2003) en su trabajo *Siete indicadores para medir el trabajo decente, comparación internacional*, se construyeron índices de *trabajo decente* con los cuales se busca establecer que el acceder a un tipo *trabajo decente* en Estados Unidos está estrechamente vinculado con el colectivo social al que se pertenezca, es decir, la información descriptiva que presento nos permite pensar en la existencia de una vinculación estrecha entre país de origen y sexo de los trabajadores con el *trabajo decente*.

De acuerdo con los autores, la metodología empleada consiste en sumar de forma aritmética los indicadores seleccionados, una vez eliminados los dos valores extremos, de esta forma se obtiene un valor medio de los indicadores. En otras palabras, si tomamos como ejemplo el caso de los nativos blancos no-hispanos, tenemos un índice de *trabajo decente* de 18,7%; este valor se obtuvo a partir de los seis indicadores que hemos mencionado, eliminamos los valores extremos (3,0 y 51,3) y con los valores restantes se calcula una media porcen-

tual que se denomina recortada. El valor obtenido representa el porcentaje del número de personas que tienen déficit de *trabajo decente* (Bescond *et al.*, 2003).

Siguiendo a Bescond *et al.*, (2003), la construcción de un índice único de *trabajo decente* basado en una serie de indicadores obliga por lo general a decidir las ponderaciones de los valores. Los autores señalan que la asignación de los coeficientes de ponderación suele estar sujeta a consideraciones subjetivas que muchas veces pueden ser problemáticas; por esta razón, sugieren el empleo de un método en el que asigne el mismo peso a todos los valores. Esto resulta conveniente cuando los valores de los indicadores se ubican en rango relativamente pequeño. Los autores señalan que al recortar los valores extremos se reduce el rango de valores de los indicadores y se eliminan los que a la vez hayan sido medidos inexactamente. Además, según lo señalan, este método marca claramente la tendencia dominante.

La información en el cuadro 3 indica que los mexicanos poseen la peor situación; presentaron un déficit de *trabajo decente* de 36,9%, lo que quiere decir que en promedio —basándonos en los seis indicadores descritos antes—, casi 4 de cada 10 trabajadores hombres y mujeres de origen mexicano en Estados Unidos tiene déficit de *trabajo decente*. Luego en su orden se ubican los centroamericanos con un puntaje de 31,9% y los sudamericanos que obtuvieron una puntuación de 27,0%. Como se pudo observar, más de la cuarta parte de la población inmigrante en la fuerza laboral se encuentra en déficit de *trabajo decente*. Los nativos blancos no-hispanos presentan la mejor situación con una puntuación de 18,7%, seguidos de los afroestadounidenses con 20,4%.

Con el propósito de observar diferencias por sexo en las condiciones laborales, con los mismos indicadores —excepto la brecha entre las tasas de participación masculinas y femeninas— se construyeron índices de *trabajo decente* para hombres y mujeres por separado y se obtuvo que la tendencia general se mantiene en ambos grupos, es decir, los nativos blancos no-hispanos presentan la mejor situación en materia de trabajo decente, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. La peor situación, como era de esperarse, la presentan las mujeres procedentes de México y Centroamérica. El dato más relevante en este análisis son las diferencias entre los índices de trabajo decente de hombres y mujeres, en todos los casos, los valores de los índices de las mujeres son superiores a los de sus homólogos hombres. Ello confirma que en Estados Unidos el *trabajo decente* no

solamente guarda una relación estrecha con el país de origen de los trabajadores, sino que también está íntimamente ligado a la condición de hombre o mujer (véase cuadro 4).

Cuadro 4. Índice de trabajo decente, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 2008

<i>Índices de trabajo decente</i>		
<i>Lugar de origen</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
EE.UU. nativos blancos no-hispanos	19,9	23,6
EE.UU. afroestadounidenses	27,8	26,1
México	34,6	38,9
Centroamérica	34,2	35,0
Sudamérica	29,2	29,8

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2008

Con esto se tiene que las condiciones de trabajo de los inmigrantes en Estados Unidos deben ser explicadas a la luz de marcos teóricos que nos ayuden a entender parte de las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores que no son explicadas completamente por la reestructuración económica.

Es importante señalar que la información presentada a partir de la construcción de índices de *trabajo decente* debe interpretarse como una aproximación al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores en los Estados Unidos, que se trata de un índice construido con pocos indicadores y que los valores del mismo pueden variar de acuerdo al tipo de indicadores que se incluyan. Desafortunadamente la encuesta que trabajamos no reporta información sobre duración del contrato de trabajo, ni información acerca de las razones de los trabajadores para trabajar más de 48 horas por semana, tampoco posee información sobre las personas que cuentan con seguridad social, que son indicadores de gran peso en este tipo de análisis y que, sin duda alguna, tendrían un impacto importante en los resultados finales del índice.

Conclusiones

En este artículo se analizó la inserción laboral y condiciones de trabajo de algunos inmigrantes de América Latina y el Caribe en comparación con la población nativa en Estados Unidos. Encontramos

que la mayor parte de la bibliografía revisada enfatiza en la idea de que existe una polarización de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado de trabajo de Estados Unidos, producto de los procesos de reestructuración económica ocurridos a partir de los años setenta en dicho país.

Se resaltó que las inmigrantes de México presentaron tasas de participación económica significativamente inferiores a las del resto de trabajadoras estudiadas. Pero subrayamos que esta tasa es superior a las mujeres en México. Con relación al desempleo, se observó que los afroestadounidenses y mexicanos en general son los trabajadores con mayores tasas de desempleo. En el caso específico de las mujeres, las mexicanas y afroestadounidenses son las que presentaron las tasas más altas de desempleo. Destacamos que en la mayoría de los casos, las mujeres presentan tasas de desempleo inferiores a las de los hombres. Dejamos planteado como hipótesis que tal vez ello se debe a que las mujeres tienden a aceptar más que los hombres empleos de baja remuneración y con escasas prestaciones, y efectivamente comprobamos que los empleos que desarrollan las mujeres son de menor calidad que los empleos en los que se insertan los hombres principalmente en términos de ingresos.

Se estudiaron las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en comparación con la población nativa en Estados Unidos desde la categoría de *trabajo decente* y se construyeron índices de déficit de *trabajo decente* —a partir de algunos indicadores propuestos— según el país de origen y el sexo de los trabajadores. Dichos índices nos dan una noción del promedio de personas que tienen déficit de *trabajo decente* en Estados Unidos.

Los resultados de los índices generales de *trabajo decente* señalan que los trabajadores nativos blancos no-hispanos son los que se encuentran en mejores condiciones laborales, seguidos de los afroestadounidenses. Mientras que los mexicanos y los centroamericanos se ubicaron en los últimos lugares en términos de *trabajo decente*. Con esto se observa que la población inmigrante presenta mayor déficit de *trabajo decente* en comparación con los nativos blancos no-hispanos, pero entre los inmigrantes las peores condiciones laborales están presentes entre la población de origen mexicano y los centroamericanos. Al comparar las condiciones laborales de hombres y mujeres se constató que los hombres nativos blancos no-hispanos tienen mejores condiciones laborales en el mercado de trabajo en relación con los demás trabajadores.

El análisis realizado conduce a dos conclusiones importantes, la primera es que si bien, las transformaciones económicas y los cambios ocurridos en los mercados de trabajo de los Estados Unidos en las últimas tres décadas han sido el marco esencial para comprender el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, dichas transformaciones y cambios no explican completamente la manera diferenciada como se insertan los trabajadores ni las desiguales condiciones en que se encuentran en el mercado de acuerdo a su país de procedencia, al sexo e incluso a la raza —hablando del caso concreto de los afroestadounidenses—.

El segundo resultado al que llegamos es que en Estados Unidos las mujeres inmigrantes se encuentran en seria desventaja en el mercado de trabajo no sólo en relación con hombres y mujeres blancos no hispanos, sino en relación con los hombres inmigrantes de su mismo origen. Esto sólo nos remite a indagar con mayor profundidad sobre las raíces de estas diferencias.

Bibliografía

- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran y Joseph A. Ritter (2003) «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos» en *Revista Internacional del Trabajo*, n.º 2, vol. 122, pp. 161-195.
- Banco Mundial (2003) *Desigualdad en América Latina y el Caribe: ¿Ruptura con la historia?*, resumen ejecutivo, p. 24, disponible en <<http://wbi0018.worldbank.org/LAC/LAC.nsf/ECADocByUnid2ndLanguage/4112F1114F594B4B85256DB262?Opendocument>> Consulta: 15 de febrero de 2008.
- Barretto, Hugo (2001) «Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa» en *Boletín Cinterfor*, n.º 151, pp. 153-172.
- Bescond, David, Anne Chataignier y Farhad Mehran (2003) «Siete indicadores para medir el trabajo decente, comparación internacional» en *Revista Internacional del Trabajo*, n.º 2, vol. 122, pp. 197-231.
- Caicedo, Maritza (2004) «Inserción ocupacional y condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos», Tesis de maestría en demografía, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, pp. 191.
- (2008), «Condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos», Tesis doctoral, México D.F., El Colegio de México.
- Castells (1996) «Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global» en *La Factoría*, n.º 1.
- (1998) *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI, pp. 669.
- (1999) *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI, pp. 590.
- Castells, Manuel y Jordi Borjas, (1998) *Local y global, la gestión de las ciudades en la era de la información*, México, United Nations for Human Settlements, Taurus, pp. 419.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos disponible en <<http://www.conasami.gob.mx/Archivos/TABLA%20DE%20SALARIOS%20MÍNIMOS%20PROFESIONALES/2008.pdf>>
- Current Population Survey (2008) *Base de datos*.
- Eremida, Oscar (2001) «Trabajo decente y formación profesional en *Boletín Cinterfor*, n.º 151, pp. 9-26.
- García, Brígida (2006) *La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes*, ponencia presentada en el V Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Trabajo Reestructuración, los Retos del Nuevo Siglo, Oaxtepec.
- Ghai, Dharam (2003) «Trabajo decente, conceptos e indicadores» en *Revista Internacional del Trabajo*, n.º 2, vol. 122, pp. 125-160.
- Hagan, Jacqueline (1998) «Social networks, gender and immigrant settlement: resource and constraint» en *American Sociological Review*, n.º 1, vol. 63, pp. 55-67.

- OIT (2001), *Formación para el trabajo decente*, Montevideo, Cinterfor.
- Pellegrino, Adela (2003) «La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias perfiles de los migrantes» en *Serie Población y Desarrollo*, n.º 35, Santiago de Chile, CELADE-División de Población, BID, pp.41.
- Phillips, Julie y Douglas Massey (1997), «The new labor market: immigrants and wages alter IRCA» en *Demography* n.º 2, vol. 36, pp. 233-246.
- Portes, Alejandro (1999) «Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna» en Jorge Carpio y Irene Novacovsky (comp.), *De igual a igual, el desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, SIEMPRO, FLACSO, Fondo de Cultura Económica, Argentina.
- Sassen, Saskia (1993) *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión internacional y del trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pp. 302.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional de los Salarios mínimos, disponible en <<http://www.conasami.gob.mx/>> Consulta: 10 de agosto de 2008.
- Sen, Amartya (2000) «Trabajo y derechos» en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, n.º 2, pp. 129-139.
- Stalker, Peter (2000) *Workers without frontier: the impact of globalization on international migration*, Geneva, L. Rienner, ILO, Boulder, Colo. pp. 163.
- Steiger, Thomas y Mark Wardell (1995), «Gender and Employment in the Service Sector», *Social Problems* 42, n.º 1, pp. 91-123.
- Wilson, William (1998) *When work disappears: news implications for race and urban poverty in the global economy*, CASE paper, CASE/17, Centre for Analysis of Social Exclusion London School of Economics, p. 23, disponible en <<http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/paper17.pdf>> Consulta: 22 de abril de 2009.